

**“ANÁLISIS Y PROPUESTA DE CREACIÓN DE UNA BOLSA DE  
EMPLEO WEB EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE – SEDE PALMIRA”.**

**PABLO ANDRES MARIN GOMEZ  
KATHERINE MENA RUIZ**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE – SEDE PALMIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
PALMIRA  
2012**

**“ANÁLISIS Y PROPUESTA DE CREACIÓN DE UNA BOLSA DE  
EMPLEO WEB EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE – SEDE PALMIRA”.**

**PABLO ANDRES MARIN GOMEZ  
KATHERINE MENA RUIZ**

**Trabajo de Grado para optar al título de Administrador de Empresas**

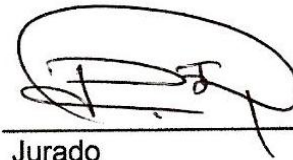
**Director  
PATRICIA HOME ARIAS  
Magister en Políticas Públicas**

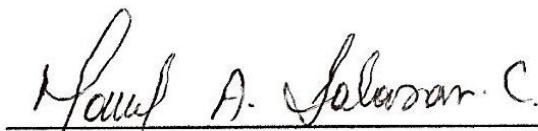
**UNIVERSIDAD DEL VALLE – SEDE PALMIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
PALMIRA  
2012**

**Nota de aceptación**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
Presidente del Jurado

  
\_\_\_\_\_  
Jurado

  
\_\_\_\_\_  
Jurado

**Palmira, 20 de Junio de 2012**

A Dios por ser mi guía, por haberme dado salud y fortaleza para culminar este trabajo y mi carrera, a mi padre porque con su esfuerzo y apoyo incondicional logró cumplir mis sueños, a mi madre por sus consejos, dedicación y constante motivación y a mi compañero de trabajo por su colaboración para que juntos lográramos terminar este proyecto.

**Katherine**

A Dios que me dió la vida, y la esperanza para alcanzar cada una de mis metas, a mi familia por su apoyo, sus consejos, y sus valores, que fomentaron en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida; y a una mujer muy especial que luchó conmigo a diario para culminar este trabajo, superando siempre cualquier obstáculo.

**Pablo**

## **AGRADECIMIENTOS**

Los autores de este trabajo expresan sus más sinceros agradecimientos a:

Profesora Patricia Home, directora del trabajo de grado, por guiarnos durante el desarrollo de este proyecto hasta llegar a la culminación del mismo, por sus consejos y por todos los conocimientos transmitidos en nuestra formación profesional.

Alejandra Góngora, Coordinadora de Bienestar Universitario por su colaboración y aportes en el desarrollo de este proyecto.

Todos los docentes que nos acompañaron en el transcurso de la carrera por brindarnos sus conocimientos que nos permitieron formarnos como profesionales.

## CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCIÓN .....	20
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	22
1.1 ANTECEDENTES.....	22
1.1.1 Programa de Fomento para el Empleo .....	21
1.1.2 Programa Institucional de Egresados .....	23
1.1.3 Universidad del Valle Sede Tuluá .....	25
1.1.4 Universidad del Valle Sede Palmira .....	25
1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	26
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	28
1.4 SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMA.....	28
2. OBJETIVOS.....	30
2.1 OBJETIVO GENERAL .....	30
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	30
3. JUSTIFICACIÓN.....	31
4. MARCO DE REFERENCIA.....	35
4.1 MARCO TEÓRICO .....	35
4.2 MARCO CONTEXTUAL .....	40
4.3 MARCO CONCEPTUAL .....	42
4.4 MARCO LEGAL .....	43
4.4.1 Constitución Política de Colombia de 1991.....	43

4.4.2 Ley 527 Agosto 18 de 1999 .....	44
4.4.3 Ley estatutaria 1266 de Diciembre 31 de 2008.....	44
4.4.4 Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003 .....	44
4.4.5 Resolución 847 de Marzo 4 de 2008 .....	45
 5. METODOLOGÍA .....	 46
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	46
5.2 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN .....	46
5.3 METODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
5.4 FUENTES DE INFORMACIÓN .....	46
5.4.1 Fuentes Primarias.....	46
5.4.2 Fuentes Secundarias: .....	47
5.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	47
5.5.1 Encuestas .....	47
5.5.2 Entrevistas .....	48
5.5.3 Revisión Documental .....	48
5.6 FASES DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
5.7 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	49
5.7.1 Población .....	49
5.7.2 Muestra .....	49
5.8 VARIABLES, ÍTEMS Y CATEGORÍAS .....	51
5.9 ALCANCES Y LIMITACIONES .....	64
5.9.1 Alcances .....	64
5.9.2 Limitaciones .....	64

6. CARACTERIZACIÓN Y EFECTIVIDAD DE LOS MECANISMOS DE BUSQUEDA DE EMPLEO UTILIZADOS POR LA POBLACIÓN OBJETO DE INVESTIGACIÓN.....	65
6.1 CARACTERÍSTICAS Y EFECTIVIDAD DE LOS MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE ESTUDIANTES .....	67
6.2 CARACTERÍSTICAS Y EFECTIVIDAD DE LOS MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE EGRESADOS.....	77
7. CARACTERIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA BOLSA DE EMPLEO WEB DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA.....	88
7.1 SERVICIOS Y PROPIEDADES DE LA BOLSA DE EMPLEO WEB DESDE LA PERSPECTIVA DE ESTUDIANTES .....	90
7.2 SERVICIOS Y PROPIEDADES DE LA BOLSA DE EMPLEO WEB DESDE LA PERSPECTIVA DE EGRESADOS.....	96
7.3 FUNCIONES DE LA BOLSA DE EMPLEO WEB SEGÚN LINEAMIENTOS DE DIRECTIVAS .....	103
7.3.1. Resultados obtenidos de la entrevista realizada al Director de la Universidad del Valle Sede Palmira.....	103
7.3.2. Resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los Coordinadores de los programas académicos de la Universidad del Valle Sede Palmira .....	104
8. ESTRUCTURA Y ETAPAS PARA LA PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE EMPLEO WEB UNIVALLE- PALMIRA .....	115
8.1 DEFINICIÓN .....	115
8.2 BENEFICIOS .....	115
8.2.1 Beneficios para los egresados y estudiantes .....	115
8.2.2 Beneficios para las empresas .....	115
8.3 OBJETIVOS.....	116



8.4 CARGOS Y FUNCIONES .....	116
8.4.1 Coordinador de Bienestar Universitario .....	116
8.4.2 Asistente de la bolsa de Empleo Web .....	116
8.4.3 Ingeniero/Técnico en sistemas .....	117
8.5 ESTRUCTURA DE LA APLICACIÓN WEB .....	117
8.5.1 Sesión estudiante/egresado.....	117
8.5.2 Sesión Empresas .....	119
8.5.3 Sesión Administrador .....	119
8.6 ETAPAS DE FUNCIONAMIENTO .....	120
8.6.1 Etapa de Promoción .....	120
8.6.2 Etapa de Publicación de ofertas .....	121
8.6.3 Etapa de seguimiento .....	121
8.7 SERVICIOS ADICIONALES .....	122
9. CONCLUSIONES .....	123
10. RECOMENDACIONES .....	126
BIBLIOGRAFÍA .....	127
ANEXOS .....	132

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estudiantes Matriculados Agosto – Diciembre 2011 .....	27
Tabla 2. Mercado laboral de la Juventud- Trimestre móvil Total Nacional.....	32
Tabla 3. Mercado laboral de la Juventud -Trimestre móvil Total 13 ciudades y áreas metropolitanas.....	33
Tabla 4. Estudiantes matriculados Agosto – Diciembre 2011 posterior al cese académico.....	50
Tabla 5. Egresados años 2010 – 2011. ....	51
Tabla 6. Situación laboral actual de los estudiantes. ....	67
Tabla 7. Mecanismos utilizados por los estudiantes para la búsqueda de empleo. ....	68
Tabla 8. Mecanismo de búsqueda de empleo más efectivo desde la perspectiva de los estudiantes. ....	69
Tabla 9. Argumentos de los estudiantes en relación a la ayuda de amigos o familiares como mejor mecanismo de búsqueda de empleo.....	70
Tabla 10. Argumentos de los estudiantes en relación a la Bolsa de Empleo Web como mejor mecanismo de búsqueda de empleo.....	71
Tabla 11. Características del mecanismo más efectivo según la perspectiva de los estudiantes. ....	72
Tabla 12. Mecanismo de búsqueda de empleo menos efectivo de acuerdo al criterio de estudiantes.....	73
Tabla 13. Elementos identificados por los estudiantes en relación a los anuncios de radio como mecanismo menos efectivo.....	74

Tabla 14. Elementos identificados por los estudiantes en relación a llevar hojas de vida como mecanismo menos efectivo. ....	75
Tabla 15. Facilidad de acceso a la información sobre el mercado laboral desde la perspectiva de estudiantes. ....	76
Tabla 16. Argumentos de los estudiantes en relación a la facilidad de acceso a la información sobre el Mercado Laboral. ....	76
Tabla 17. Situación laboral actual de los Egresados. ....	77
Tabla 18. Mecanismos utilizados por los egresados para la búsqueda de empleo. ....	78
Tabla 19. Mecanismo de búsqueda de empleo más efectivo desde la perspectiva de los egresados ....	79
Tabla 20. Elementos a favor de ayuda de amigos o familiares como mejor mecanismo de búsqueda de empleo según egresados. ....	80
Tabla 21. Elementos a favor de Bolsa de empleo como mejor mecanismo de búsqueda de empleo según egresados ....	81
Tabla 22. Características del mecanismo más efectivo según los egresados. ....	82
Tabla 23. Mecanismo de búsqueda de empleo menos efectivo según los egresados. ....	83
Tabla 24. Argumentos de los egresados que justifican anuncios de radio como mecanismo menos efectivo. ....	84
Tabla 25. Argumentos de los egresados que justifican llevar hojas de vida a empresas como mecanismo menos efectivo. ....	85
Tabla 26. Facilidad de acceso a la información sobre el mercado laboral según egresados. ....	86
Tabla 27. Argumentos de los egresados en relación a la facilidad de acceso a la información sobre el Mercado Laboral. ....	87

Tabla 28. Obtención de información sobre el mercado laboral a través de la universidad según estudiantes.....	90
Tabla 29. Disposición de los estudiantes en relación al uso de la Bolsa de Empleo Web. ....	91
Tabla 30. Importancia de los servicios de la Bolsa de Empleo Web según criterio de los estudiantes. ....	91
Tabla 31. Servicios adicionales de la Bolsa de Empleo Web según estudiantes. ....	92
Tabla 32. Importancia de las propiedades de la Bolsa de Empleo Web según los estudiantes. ....	93
Tabla 33. Talleres o Capacitaciones que debe brindar la Bolsa de Empleo Web según los estudiantes. ....	94
Tabla 34. Otros Servicios adicionales de la Bolsa de Empleo Web según criterio de los estudiantes. ....	95
Tabla 35. Obtención de información sobre el mercado laboral a través de la Universidad según egresados.....	96
Tabla 36. Disposición de los egresados en relación al uso de la Bolsa de empleo Web.....	97
Tabla 37. Importancia de los servicios de la Bolsa de Empleo Web según los egresados. ....	98
Tabla 38. Servicios adicionales de la Bolsa de Empleo Web según egresados. ....	99
Tabla 39. Importancia de las propiedades de la Bolsa de Empleo Web según los egresados.....	100
Tabla 40. Talleres o Capacitaciones que debe brindar la Bolsa de Empleo Web según los egresados. ....	101
Tabla 41. Otros Servicios adicionales de la Bolsa de Empleo Web según egresados. ....	102

Tabla 42. Utilización de mecanismos para facilitar la inserción al contexto laboral de estudiantes y egresados.....	104
Tabla 43. Mecanismos utilizados para facilitar inserción al mercado laboral de estudiantes y egresados. ....	105
Tabla 44. Efectividad del Mecanismo bolsa de empleo web.....	106
Tabla 45. Argumentos a favor de la efectividad del mecanismo Bolsa de Empleo Web. ....	107
Tabla 46. Disminución del fenómeno del desempleo en la población joven mediante la bolsa de empleo web.....	108
Tabla 47. Funciones de la Bolsa de Empleo Web. ....	109
Tabla 48. Talleres o Capacitaciones que debe brindar la Bolsa de Empleo Web según los coordinadores de los programa académicos. ....	110
Tabla 49. Estrategias de Promoción efectivas.....	111
Tabla 50. Argumentos de los coordinadores a favor de Correo Electrónico como estrategia de promoción más efectiva.....	111
Tabla 51. Argumentos de los coordinadores a favor de Página web como estrategia de promoción más efectiva.....	112
Tabla 52. Argumentos de los coordinadores a favor de Redes Sociales como estrategia de promoción más efectiva.....	113
Tabla 53. Contribuciones de los coordinadores de los programas académicos al desarrollo de la Bolsa de Empleo Web. ....	114

## LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Variables e Ítems de la entrevista realizada a la Asistente del Programa de Fomento para el Empleo. ....	52
Cuadro 2. Variables e Ítems de la entrevista realizada a la Comunicadora Social del Programa Institucional de Egresados .....	52
Cuadro 3. Variables e Ítems de la entrevista realizada a la Coordinadora del programa académico de Psicología. ....	53
Cuadro 4. Variables e Ítems de la entrevista realizada al Director de la Universidad del Valle Sede Palmira .....	53
Cuadro 5. Variables, Ítems y Categorías de la encuesta realizada a estudiantes	54
Cuadro 6. Variables, Ítems y Categorías de la encuesta realizada a egresados	58
Cuadro 7. Variables, Ítems y Categorías de la encuesta realizada a Coordinadores de los programas académicos .....	62
Cuadro 8. Ficha Técnica de la encuesta a Estudiantes .....	66
Cuadro 9. Ficha Técnica de la Encuesta a Egresados .....	67
Cuadro 10. Ficha Técnica de la Encuesta a Coordinadores de los Programas Académicos .....	104

## LISTA DE GRAFICAS

Pág.

Grafico 1. ¿Está laborando actualmente? (Caso estudiantes).....	67
Grafico 2. ¿Cuáles mecanismos conoce o ha utilizado para la búsqueda de empleo? (Caso estudiantes) .....	68
Grafico 3. ¿Cuál es el mecanismo más efectivo? (Caso estudiantes) .....	69
Grafico 4. ¿Por qué Ayuda de amigos o familiares es el mejor mecanismo? (Caso estudiantes) .....	70
Grafico 5. ¿Por qué Bolsa de Empleo Web es el mejor mecanismo? (Caso estudiantes) .....	71
Grafico 6. Características de los mecanismos de búsqueda de empleo (Caso estudiantes) .....	72
Grafico 7. ¿Cuál es el mecanismo menos efectivo? (Caso estudiantes) .....	73
Grafico 8. ¿Por qué Anuncios en radio es el mecanismo menos efectivo? (Caso estudiantes) .....	74
Grafico 9. ¿Por qué Llevar hojas de vida a empresas es el mecanismo menos efectivo? (Caso estudiantes).....	75
Grafico 10. ¿La información sobre el mercado laboral es de fácil acceso? (Caso estudiantes) .....	76
Grafico 11. ¿Porque Sí? (Caso estudiantes) .....	77
Grafico 12. ¿Está laborando actualmente? (Caso egresados) .....	78
Grafico 13. ¿Cuáles mecanismos conoce o ha utilizado para la búsqueda de empleo? (Caso egresados).....	79
Grafico 14. ¿Cuál es el mecanismo más efectivo? (Caso egresados).....	80

Grafico 15. ¿Por qué Ayuda de amigos o familiares es el mejor mecanismo? (Caso egresados) .....	81
Grafico 16. ¿Por qué Bolsa de Empleo Web es el mejor mecanismo? (Caso egresados).....	82
Grafico 17. Características de los mecanismos de búsqueda de empleo (Caso egresados).....	83
Grafico 18. ¿Cuál es el mecanismo menos efectivo? (Caso egresados).....	84
Grafico 19. ¿Por qué Anuncios en radio es el mecanismo menos efectivo? (Caso egresados).....	85
Grafico 20. ¿Por qué Llevar hojas de vida a empresas es el mecanismo menos efectivo? (Caso egresados).....	86
Grafico 21. ¿La información sobre el mercado laboral es de fácil acceso? (Caso egresados).....	86
Grafico 22. ¿Porque Sí? (Caso egresados).....	87
Grafico 23. Obtención de información sobre el mercado laboral a través de la Universidad del Valle (Caso estudiantes) .....	90
Grafico 24. ¿Haría uso de la Bolsa de Empleo Web? (Caso estudiantes) .....	91
Grafico 25. Servicios de la Bolsa de Empleo Web (Caso estudiantes).....	92
Grafico 26. ¿Cuál servicio adicional podría brindar la bolsa de empleo web? (Caso estudiantes) .....	93
Grafico 27. Propiedades de la Bolsa de Empleo Web (Caso estudiantes) .....	94
Grafico 28. ¿Cuáles talleres o capacitaciones debería ofrecer la bolsa de empleo web de la universidad? (Caso estudiantes).....	95
Grafico 29. ¿Qué servicio adicional debería brindar la Bolsa de Empleo Web? (Caso estudiantes).....	96



Grafico 30. Obtención de información sobre el mercado laboral a través de la Universidad del Valle (Caso egresados) .....	97
Grafico 31. ¿Haría uso de la Bolsa de Empleo Web? (Caso egresados) .....	97
Grafico 32. Servicios de la Bolsa de Empleo Web (Caso egresados) .....	98
Grafico 33. ¿Cuál servicio adicional podría brindar la bolsa de empleo web? (Caso egresados).....	99
Grafico 34. Propiedades de la Bolsa de Empleo Web (Caso egresados) .....	100
Grafico 35. ¿Cuáles talleres o capacitaciones debería ofrecer la bolsa de empleo web de la universidad? (Caso egresados) .....	101
Grafico 36. ¿Qué servicio adicional debería brindar la Bolsa de Empleo Web? (Caso egresados) .....	102
Grafico 37. ¿Utiliza algún mecanismo para facilitar la inserción de los Estudiantes y egresados al contexto laboral? .....	105
Grafico 38. ¿Cuáles mecanismos utiliza? .....	106
Grafico 39. ¿Una bolsa de empleo web en la Universidad del Valle Sede Palmira podría ser un mecanismo efectivo? .....	107
Grafico 40. ¿Porque Sí? .....	108
Grafico 41. Disminución del fenómeno del desempleo en la población joven mediante el mecanismo de bolsa de empleo web. ....	108
Grafico 42. ¿Qué funciones debería cumplir la bolsa de empleo web? .....	109
Grafico 43. ¿Cuáles talleres o capacitaciones debería ofrecer la bolsa de Empleo web de la universidad? (Caso coordinadores).....	110
Grafico 44. ¿Cuáles estrategias son más efectivas para la promoción de la Bolsa de Empleo Web?.....	111
Grafico 45. ¿Por qué Correo Electrónico es la estrategia de promoción más efectiva? .....	112

Grafico 46. ¿Por qué Página Web es la estrategia de promoción más efectiva? .....	113
Grafico 47. ¿Por qué Redes Sociales es la estrategia de promoción más efectiva?.....	113
Grafico 48. ¿Cómo podría contribuir al desarrollo de la Bolsa de Empleo Web?	114

## LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Entrevista Asistente del Programa de Fomento para el Empleo Universidad del Valle – Sede Meléndez.....	133
Anexo B. Entrevista Comunicadora Social del Programa Institucional de Egresados Universidad del Valle – Sede Meléndez.....	137
Anexo C. Entrevista Coordinadora del Programa Académico de Psicología Universidad del Valle Sede Palmira. ....	140
Anexo D. Entrevista Director de la Universidad del Valle Sede Palmira. ....	143
Anexo E. Encuesta estudiantes de la Universidad del Valle Sede Palmira .....	145
Anexo F. Encuesta egresados de la Universidad del Valle Sede Palmira .....	148
Anexo G. Encuesta Coordinadores de los Programas Académicos de la Universidad del Valle Sede Palmira. ....	151

## INTRODUCCIÓN

La Universidad del Valle Sede Palmira comprende dentro de su objeto social la formación de personas con altos niveles de calidad, para que en el futuro representen a la universidad en el mercado laboral aplicando todos los conocimientos adquiridos durante su etapa de formación; es así como años atrás la universidad implementó diferentes estrategias para facilitar la búsqueda de empleo entre ellas: una alianza con el servicio nacional de empleo del Sena, posteriormente un banco de hojas de vida y por último; capacitaciones de orientación laboral. Sin embargo estos mecanismos no tuvieron continuidad y actualmente la universidad no contribuye de manera activa a la vinculación de sus estudiantes y egresados en el sector empresarial.

Este proyecto de grado se enfoca al análisis de aspectos relacionados con la necesidad de ubicarse laboralmente estudiantes activos y egresados de la Universidad del Valle Sede Palmira, así como de los mecanismos que actualmente son utilizados para alcanzar dicha vinculación laboral que posteriormente permita realizar una propuesta de creación de una bolsa de empleo web que ofrezca a disposición de estudiantes y egresados la información necesaria sobre las oportunidades laborales y a la vez facilite a las empresas la ubicación y selección de candidatos para unirse a su fuerza laboral.

Es así, como la creación de este mecanismo contribuye a contrarrestar el fenómeno de la desinformación así como el desempleo en la población joven que se ubica en Colombia alrededor del 19%<sup>1</sup>, dado que su objetivo se centra en la recopilación y distribución de información relativa al mercado laboral.

Para el desarrollo de la investigación en el aspecto metodológico se realizaron encuestas y entrevistas a los estudiantes activos, egresados y coordinadores de los programas académicos, que permitieron realizar un análisis de la situación que enfrentan los estudiantes y egresados al vincularse al mundo laboral, mediante la indagación de variables como las características de los canales a los que actualmente acceden para buscar empleo, los servicios que consideran debe poseer la Bolsa de Empleo Web y las funciones que debería cumplir. A partir de estos aspectos se elaboró una propuesta para la creación de una Bolsa de Empleo Web determinando los elementos que conformarían la estructura organizativa y etapas que se llevarían a cabo para su funcionamiento.

---

<sup>1</sup> COLOMBIA, DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION NACIONAL DE ESTADISITICAS, Anexo juventud (julio - septiembre 2011). [en línea]. [Consultado 04 de Octubre de 2011]. Disponible en: [http://www.dane.gov.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=122&Itemid=67](http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=67)

No obstante, cabe señalar que el desarrollo de la investigación se presentó algunos inconvenientes para la recolección de la información como son la autenticidad de los datos suministrados por la población encuestada y entrevistada, el difícil acceso a la información de los egresados por desactualización de la base de datos y la falta de interés de esta población para responder la encuesta.

La presente investigación está compuesta por diez capítulos, dónde los primeros cinco capítulos constituyen el esquema general del proyecto, especificando principalmente cómo surge la idea, porque se decidió hacerlo y cómo se llevó a cabo; en los siguientes cinco capítulos se desarrolla el estudio, empezando por el capítulo 6 dónde se encontrará cuáles son los canales de búsqueda de empleo utilizados frecuentemente por los estudiantes y egresados, cuál canal consideran más efectivo y porque, las características que los identifican y cuál es el mecanismo menos efectivo con sus respectivos argumentos.

El capítulo 7 está enfocado en la opinión de estudiantes, egresados y coordinadores de programas académicos en relación a la creación de un mecanismo como la bolsa de empleo web dentro de la universidad, desde la perspectiva de cada entidad se identifica cuáles servicios debería ofrecer, que propiedades debería contener, y qué funciones debería cumplir.

En el capítulo 8 se desarrolla la propuesta de creación de la bolsa de empleo web en la Universidad del Valle Sede Palmira, describiendo los beneficios que proporcionará a estudiantes, egresados y empresas, los objetivos que pretende lograr, los cargos y funciones de las personas necesarias para el funcionamiento del proyecto, la estructura de la aplicación web, las etapas para ponerla en funcionamiento y por último los servicios adicionales que brindará a la comunidad universitaria.

Finalmente, en los capítulos 9 y 10 se desarrollan las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 ANTECEDENTES

**1.1.1 Programa de fomento para el empleo.** La Vicerrectoría de Bienestar Universitario de la Universidad del Valle en la sección de Desarrollo Humano y Promoción Socioeconómica establece a partir del año 2006 el Programa de Fomento para el empleo el cual: “Ofrece a los estudiantes y a la comunidad beneficiaria, la posibilidad de ubicarse en un contexto laboral acorde con sus necesidades, para mejorar personalmente en áreas relacionadas con la vida laboral y la imagen profesional. Las actividades que realiza el programa son”<sup>2</sup>:

Contacto con el sector empresarial, el área académica y administrativa de la Universidad, para buscar la ubicación laboral:

- ✓ Empleo acorde al plan de estudios.
- ✓ Empleo en áreas profesionales.

Capacitación a los estudiantes en aspectos de la vida laboral:

- ✓ Cómo hacer una hoja de vida.
- ✓ Preparación para entrevistas de trabajo.
- ✓ Procesos de selección.
- ✓ Asesoría para proyectos estudiantiles.
- ✓ Atención y orientación individual en cuestiones relacionadas con la experiencia laboral.
- ✓ Base de datos empresariales y para las dependencias de la Universidad

Por otro lado, la funcionaria Jenny Ortiz<sup>3</sup>, Asistente del Programa de Fomento para el Empleo señala que el programa se crea con el fin de facilitar a los egresados la vinculación al contexto laboral y a los estudiantes de últimos semestres la búsqueda de prácticas o empleo ya sea a nivel interno con las monitorias dentro de la universidad o a nivel externo con las empresas de la ciudad.

Además, describe el funcionamiento general del Programa de Fomento para el empleo, que consta de los siguientes pasos:

---

<sup>2</sup> UNIVERSIDAD DEL VALLE, Programa de Fomento para el empleo [en línea]. [consultado 15 de Septiembre de 2011]. Disponible en internet:

<http://vicebienestar.univalle.edu.co/promocion%20y%20desarrollo/empleo.html>

<sup>3</sup> ENTREVISTA con Jenny Ortiz. Asistente del Programa de Fomento para el Empleo, Universidad del Valle Sede Meléndez. Santiago de Cali, 14 de Septiembre de 2011

- 1) Se reciben las hojas de vida en formato digital o físico de estudiantes activos, egresados y personas externas a la Universidad.
- 2) Se hace una clasificación inicial de éstas por vacantes internas y vacantes externas.
- 3) Cada una de las anteriores se categorizan por Facultades e Institutos así: Facultad de Artes Integradas, Ciencias Naturales y Exactas, Ciencias de la Administración, Salud, Ciencias Sociales y Económicas, Humanidades, Ingeniería, Instituto de Educación y Pedagogía e Instituto de Psicología.
- 4) Se priorizan las hojas de vida de aquellos estudiantes que poseen mayor necesidad de encontrar empleo, según la evaluación que realiza la trabajadora social.
- 5) Se reciben las solicitudes de personal por parte de las empresas y se archivan en una carpeta.
- 6) Las solicitudes son publicadas en el link de ofertas laborales <http://vicebienestar.univalle.edu.co/promocion%20y%20desarrollo/Agosto10de2011.html> que se encuentran en la página principal de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario.
- 7) Se envían las ofertas laborales a los correos de las personas que han enviado previamente su hoja de vida.
- 8) Se llama a los estudiantes que tienen prioridad, para informarles personalmente sobre la vacante, en caso de que la oportunidad laboral se ajuste a su perfil profesional.
- 9) Se hacen llegar las hojas de vida de los postulados a las vacantes al correo de las empresas que realizaron la solicitud. Actualmente se posee una base de datos de 50 empresas, las cuales no poseen ninguna clasificación.
- 10) Si el estudiante cumple el perfil y es incorporado a la empresa se hace un seguimiento sobre el desempeño de su trabajo en la organización.

Dado lo anterior, se puede observar que ha sido un trabajo de responsabilidad y dedicación para lograr que los estudiantes y egresados participen y se beneficien del programa; no obstante faltan más herramientas que faciliten y agilicen el proceso como por ejemplo la implementación de una plataforma en internet que involucre a la vez estudiantes, egresados, público en general y empresas.

**1.1.2 Programa Institucional de Egresados.** La Universidad del Valle crea el Programa Institucional de Egresados el 28 de enero de 2005, mediante la Resolución No. 004 del Consejo Superior como una estrategia de proyección social para mantener, mejorar y promocionar las relaciones de la Universidad con sus graduados, en la búsqueda de fines académicos, laborales y culturales<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> UNIVERSIDAD DEL VALLE, Programa Institucional de Egresados [en línea]. [consultado 22 de Septiembre de 2011]. Disponible en internet: <http://egresados.univalle.edu.co/acercaDe.php>

A su vez, Nora Elena Zúñiga<sup>5</sup> comunicadora social del Programa Institucional de Egresados manifiesta que como parte de los beneficios que ofrece el programa a los graduados se encuentra el servicio de intermediación laboral que permite establecer una conexión con las empresas privadas y públicas para facilitar el proceso de inserción al campo laboral; la razón que motiva la prestación de este servicio consiste en primera instancia a la necesidad que poseen los egresados de empezar su ciclo de vida laboral y de obtener apoyo por parte de la universidad en este proceso; y como segunda razón el requerimiento de profesionales univallunos por parte de empresarios, los cuales realizaban llamadas a la Universidad solicitando personal pero sin obtener respuesta, debido a que no existía un lugar que realizara la función de recibir las ofertas laborales, difundirlas y enviar hojas de vida.

El programa institucional de egresados diseña una plataforma en internet para el manejo de las ofertas laborales y la postulación de los egresados. Con la creación de esta herramienta se desprende una etapa de promoción dónde se realizan llamadas, envió de correos electrónicos y visitas personalizadas a las empresas y a los estudiantes que culminan su proceso de formación para informar sobre la existencia de este sistema que ofrece la posibilidad de registrar el curriculum vitae, publicar vacantes, y postularse a ellas.

El funcionamiento de esta plataforma comprende los siguientes aspectos<sup>6</sup>:

- a) Los egresados se registran y diligencian un formato de hoja de vida que contiene elementos como datos personales, educación, ocupación actual, e información adicional.
- b) Las empresas ingresan y hacen inicialmente un registro proporcionando datos generales como razón social, Nit, dirección, teléfono y datos de la persona de contacto. Seguidamente publican las ofertas dónde se solicita información del cargo ofrecido y requisitos del aspirante, en algunas ocasiones el personal de la oficina del programa de egresados por petición de la empresa se encarga de realizar el registro y publicar las ofertas.
- c) Cuando las empresas realizan el proceso de forma individual pasan a un estado de verificación, por lo tanto se debe comprobar que la empresa se encuentre legalmente constituida.
- d) Las ofertas se publican automáticamente en la plataforma y se recomiendan a los egresados del programa académico que se está requiriendo.
- e) Los profesionales interesados aplican para la vacante, e inmediatamente la hoja de vida es enviada por el sistema al correo electrónico de la empresa.

---

<sup>5</sup> ENTREVISTA con Nora Elena Zúñiga. Comunicadora Social del Programa Institucional de Egresados, Edificio 305 Ágora, Universidad del Valle Sede Meléndez. Santiago de Cali, 22 de Septiembre de 2011

<sup>6</sup> Ibíd.



- f) Las oportunidades laborales también son enviadas al correo electrónico de egresados del programa académico que están solicitando para el empleo a causa de que no todos los graduados están inscritos en el sistema.

La implementación de este sistema ha facilitado la prestación del servicio de apoyo a la inserción laboral, generando una participación más eficiente de los egresados y sector empresarial.

**1.1.3 Universidad del Valle Sede Tuluá.** En relación al tema de empleo en las Sedes Regionales se encuentra que la Sede Tuluá implementa a partir del año 2005 una bolsa de empleo con el fin de facilitar el ingreso al mercado laboral de estudiantes y egresados; actualmente es un intermediario en la recepción de solicitudes y consecución de ofertas laborales, brinda soluciones a la demanda del sector empresarial dónde se da respuesta a las necesidades existentes en el mercado.

De acuerdo a lo señalado por Yurani Goyes Luna<sup>7</sup>, funcionaria del área de Extensión y Proyección Social en la Sede Tuluá, el proceso de funcionamiento de la bolsa de empleo inicia cuando las empresas solicitan candidatos para cubrir una vacante, luego de acuerdo al perfil solicitado se procede a difundir la información a estudiantes y/o egresados sobre la oferta laboral vía correo electrónico y Facebook. Los estudiantes o egresados envían las hojas de vida al correo de la bolsa de empleo para finalmente la funcionaria encargada reenviarlas al correo de la empresa que las solicitó inicialmente.

Una vez enviadas las hojas de vida a la empresa, se establece una comunicación con el fin de conocer cuál o cuáles currículos fueron seleccionados para ocupar la vacante, lo que permite elaborar estadísticas de las hojas de vida seleccionadas.

Cabe resaltar que la bolsa de empleo no hace uso de software o plataforma tecnológica para brindar el servicio de intermediación laboral.

**1.1.4 Universidad del Valle Sede Palmira.** Respecto a los antecedentes que posee la Sede, la profesora Martha Sabala Coordinadora del programa Académico de Psicología expresa que la Universidad del Valle sede Palmira para facilitar el acercamiento laboral efectivo entre profesionales y el sector empresarial ha utilizado básicamente tres estrategias<sup>8</sup>:

- ✓ La primera estrategia que se utiliza desde el año 1992 hasta 1997, corresponde al Servicio Público de Empleo. Este se encontraba compuesto por diferentes entidades como: el Sena, la Cámara de Comercio, la entidad

---

<sup>7</sup> CORREO ELECTRONICO de Yurani Goyes Luna. Funcionaria del área de Extensión y Proyección Social. Universidad del Valle Sede Tuluá. Palmira, 4 de junio de 2012.

<sup>8</sup> ENTREVISTA con Martha Cecilia Sabala. Coordinadora del Programa Académico de Psicología, Coordinación Académica, Universidad del Valle Sede Palmira. Palmira, 21 de Septiembre de 2011

Fodepal, Comfandi y la Universidad del Valle donde existía una contribución tanto a nivel logístico como administrativo. El Sena comienza a liderar a nivel nacional todo lo relacionado con el empleo y desarrolla una oficina en la cual la Universidad del Valle está representada por dos monitores que tenían la función de brindar información constante sobre el servicio al sector estudiantil, dar a conocer todas las ofertas laborales que existían y remitir a los estudiantes para que inscribieran la hoja de vida en la base de datos del servicio público de empleo.

- ✓ El segundo mecanismo consiste en la implementación de un banco de hojas de vida en la Universidad, específicamente en la dependencia de Bienestar Universitario el cual funciona a partir del año 1997 hasta el 2002 y tenía como objetivo establecer una conexión con la demanda laboral. Su función era recibir hojas de vida de los estudiantes de la universidad en formato físico y cuando las empresas hacían sus requerimientos de personal, Bienestar Universitario identificaban que los perfiles de las hojas de vida cumplieran con los elementos generales solicitados y las enviaba a las empresas; así mismo se realizaba un seguimiento y se elaboraban estadísticas del número de solicitudes de empresarios que se recibían, cuantas hojas de vida se remitían y cuántas eran efectivas con el propósito de analizar la perdurabilidad de los estudiantes en la vinculación y hasta donde los vinculados podían corresponder a las exigencias del mercado laboral.
- ✓ La última estrategia que realizó la Universidad fue desarrollada especialmente por el Programa de Administración de Empresas y Psicología en conjunto con el servicio público de empleo de Palmira durante la Semana Universitaria del año 2010, la cual consistió en la capacitación de los estudiantes por medio de talleres sobre orientación laboral, elaboración de hoja de vida, pruebas psicotécnicas, y manejo de la entrevista.

## **1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

La Universidad del Valle Sede Palmira en el periodo Académico Agosto–Diciembre 2011 cuenta con 1723 estudiantes matriculados en los diferentes programas académicos como se describe en la Tabla 1. Estudiantes Matriculados Agosto – Diciembre 2011.

**Tabla 1.** Estudiantes Matriculados Agosto – Diciembre 2011

<b>Programa Académico</b>	<b>No. de Matriculados</b>
Tecnología en Sistemas	93
Tecnología en Alimentos	63
Tecnología Electrónica	74
Tecnología Agroambiental	31
Psicología	264
Licenciatura en Educación Física y Deportes	175
Ingeniería Industrial	208
Administración de Empresas (Diurno)	168
Administración de Empresas (Nocturno)	308
Contaduría Pública (Diurno)	166
Contaduría Pública (Nocturno)	173
<b>Total</b>	<b>1723</b>

**Fuente:** Secretaría Académica Universidad del Valle Sede Palmira

De esta cifra, existen estudiantes activos que desean incursionar en el mercado laboral con el fin de obtener ingresos económicos, o simplemente adquirir experiencia laboral que aporte a su desarrollo profesional. Sumado, a aquellos estudiantes que han culminado sus estudios de pregrado, y aspiran a conseguir un empleo que les proporcione estabilidad económica y además les brinde la oportunidad de aportar al desarrollo de las empresas aplicando todos los conocimientos obtenidos.

En consecuencia los estudiantes y egresados acuden a diversas fuentes externas a la Universidad para obtener información de vacantes como: bolsas de empleo virtuales y físicas, anuncios clasificados en periódico, recomendaciones de amigos y familiares entre otras, las cuales en algunas ocasiones no garantizan ofertas reales y confiables

La Universidad del Valle Sede Palmira actualmente no cuenta con un mecanismo que le permita actuar de interlocutora entre los estudiantes activos, egresados (caso en el cual no se posee un contacto constante o actualizado) y empresas; de tal forma que facilite la búsqueda de empleo, dado que no existe un vínculo a través del cual las empresas puedan ofrecer oportunidades laborales y los estudiantes o egresados postularse a aquellos cargos que estén de acuerdo a su perfil y satisfagan sus expectativas. Actualmente existe un mecanismo simple que consiste en el envío de correos electrónicos por parte de algunas empresas en los que solicitan estudiantes, practicantes y egresados con perfiles que se acomodan a sus necesidades los cuales son recibidos en ciertos casos por algunos de los coordinadores de programa de la Sede quienes a su vez informan a los

estudiantes o egresados sobre las vacantes para que envíen las hojas de vida si están interesados en el empleo.

De igual manera, programas académicos como Psicología y Tecnología en Alimentos intermedia en la vinculación de los estudiantes que deben realizar sus prácticas empresariales como requisito de grado, por lo cual debe mantener contacto permanente con empresas de la región que requieren este tipo de candidatos, a quienes debe hacerseles un seguimiento durante el tiempo que dura la práctica a través del jefe directo y director de trabajo de práctica.

De acuerdo a la información proporcionada por la Coordinadora de Bienestar Universitario Alejandra Góngora<sup>9</sup>, actualmente la Universidad del Valle Sede Palmira no cuenta con un servicio virtual de bolsa de empleo que le permita manejar, almacenar y/o publicar las ofertas de empleo realizadas por las empresas, ni mucho menos tiene un sistema que le permita registrar la información correspondiente de éstas. En cuanto a sus estudiantes se posee una base de datos actualizada al año 2011 con datos como nombre y apellidos, número de identificación, dirección, teléfono y correo electrónico; en relación a los egresados se cuenta con una lista dónde están registrados los egresados por programa académico hasta el año 2010, sin embargo no posee datos actualizados con respecto a dirección, teléfono y correo electrónico; información fundamental para el contacto y la vinculación de éstos con las empresas.

### **1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

¿Cuál es el contexto que evidencia la necesidad para estudiantes y egresados de la creación de una bolsa de empleo web, y que características debe tener su estructura organizacional incluyendo las funciones que debe cumplir dentro de la Universidad del Valle Sede Palmira?

### **1.4 SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMA**

La pregunta central conlleva a la formulación de los siguientes interrogantes:

- ✓ ¿Cuáles son las características que presentan los mecanismos a los que acceden actualmente los estudiantes y egresados para la búsqueda de empleo, y cual de estos es más efectivo?

---

<sup>9</sup> ENTREVISTA con Alejandra Góngora. Coordinadora de Bienestar Universitario, Universidad del Valle Sede Palmira. Palmira 25 de Agosto de 2011.

- ✓ ¿Cuáles son los servicios y las características que los estudiantes y egresados consideran debe poseer la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira?
- ✓ ¿Qué funciones debería cumplir un mecanismo como la bolsa de empleo Web en la Universidad de acuerdo a los lineamientos de la dirección y coordinadores de cada programa académico?
- ✓ ¿Cuál sería la estructura organizacional y actividades principales de la Bolsa de Empleo Web que permita su diseño y puesta en funcionamiento posteriormente?

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Elaborar un diagnóstico de la necesidad de ubicación laboral de estudiantes y egresados de la Universidad del Valle Sede Palmira con la finalidad de formular la propuesta de creación de la Bolsa de Empleo Web.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Determinar las características y efectividad que presentan los mecanismos a los que actualmente acceden los estudiantes y egresados para buscar empleo.
- ✓ Establecer los servicios y las propiedades que los estudiantes y egresados consideran debe poseer la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle
- ✓ Identificar las funciones que debería cumplir la bolsa de empleo Web de acuerdo a los lineamientos de la dirección y los coordinadores de cada programa académico.
- ✓ Definir los elementos que conformarían la estructura organizativa y etapas que se llevarían a cabo para el funcionamiento de la bolsa de empleo Web en la Universidad del Valle Sede Palmira.

### 3. JUSTIFICACIÓN

La Universidad del Valle Sede Palmira en relación al Sistema de Gestión Integral de Calidad identifica dentro de sus subsistemas misionales el proceso de Extensión y Proyección Social el cual tiene como finalidad la interacción con la sociedad brindándole beneficios como consultoría, asesoría, y vinculación con el sector empresarial, de allí se desprende un subproceso llamado Apoyo a la Inserción Laboral cuyo objetivo consiste en “Fortalecer los vínculos entre la Universidad y los egresados para contribuir al crecimiento de la Institución en el sector educativo, fomentando la innovación y la búsqueda constante de alianzas académicas, laborales, culturales y sociales”<sup>10</sup>.

De acuerdo a lo anterior se puede observar que el Sistema de Gestión Integral de Calidad exige a la Universidad establecer una relación entre estudiantes, egresados y sector productivo, y en la actualidad no existe una gestión por parte de la Universidad para cumplir este requisito; por tal motivo como señala el Director de la Universidad del Valle Sede Palmira Robby Nelson Díaz<sup>11</sup> “se hace imprescindible crear un mecanismo como la bolsa de empleo Web que facilite el proceso de inserción laboral de los estudiantes y profesionales aprovechando la imagen y las relaciones que posee la institución con el sector empresarial”.

Por consiguiente, es necesario realizar un análisis de la situación de los estudiantes y egresados al momento de ubicarse laboralmente y formular una propuesta para el diseño de la Bolsa de empleo Web, donde puedan tener conocimiento de todas aquellas ofertas laborales que le brinden la oportunidad de calificar para un empleo, obtener experiencia y aplicar los conocimientos adquiridos en su etapa de formación profesional.

Este mecanismo también proporciona beneficios para las empresas facilitando y agilizando sus procesos de selección dado que le permite realizar solicitudes de personal y recibir hojas de vida con la garantía de que corresponden sólo a estudiantes y egresados Univallunos.

En la medida en la que las empresas reconozcan la calidad de los candidatos que hacen parte de la Bolsa de Empleo Web y fortalezcan los vínculos con la Universidad se ayudará a disminuir el tiempo que demoran los estudiantes y egresados para ubicarse laboralmente y a la vez permitirá reducir los niveles de

---

<sup>10</sup> ÁREA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO, Universidad del Valle. Caracterización de Subprocesos [en línea]. [consultado 3 de Octubre de 2011]. Disponible en internet: [http://procesos.univalle.edu.co/documentos/EXTENSION\\_Y\\_PROYECCION\\_SOCIAL/Caracterizacion%20Apoyo%20a%20la%20Inserci%F3n%20Laboral.pdf](http://procesos.univalle.edu.co/documentos/EXTENSION_Y_PROYECCION_SOCIAL/Caracterizacion%20Apoyo%20a%20la%20Inserci%F3n%20Laboral.pdf)

<sup>11</sup> ENTREVISTA con el Dr. Robby Nelson Díaz. Director de la Universidad del Valle Sede Palmira, Palmira, 20 de Septiembre de 2011.

desempleo en la población joven entre los 14 a 26 años, la cual se ubicó en 19% a nivel nacional y en un 19,4% en trece ciudades y áreas metropolitanas para el trimestre julio-septiembre 2011 como se puede observar en la Tabla 2 y Tabla 3.

**Tabla 2.** Mercado laboral de la Juventud- Trimestre móvil Total Nacional.

Concepto	Ene-Mar	Feb-Abr	Mar-May	Abr-Jun	May-Jul	Jun-Ago	Jul-Sep
% población en edad de trabajar	29,8	29,8	29,8	29,7	29,7	29,7	29,7
TGP	53,2	52,8	53,3	53,8	54,2	53,6	53,7
TO	41,2	41,4	42,5	42,7	43,0	42,8	43,5
TD	22,6	21,5	20,3	20,6	20,6	20,3	19,0
T.D. Abierto	21,3	20,1	18,8	19,0	19,1	18,9	17,8
T.D. Oculto	1,3	1,3	1,5	1,6	1,5	1,4	1,2
% Inactivos / PET 14 a 26 años	46,8	47,2	46,7	46,2	45,8	46,4	46,3
Población en edad de trabajar	35.049	35.094	35.138	35.182	35.226	35.167	35.211
Población en edad de trabajar de 14 a 26 años	10.437	10.442	10.472	10.456	10.470	10.448	10.459
Población económicamente activa	5.554	5.509	5.586	5.622	5.670	5.604	5.619
Ocupados	4.300	4.325	4.453	4.465	4.501	4.467	4.549
Desocupados	1.253	1.184	1.133	1.157	1.168	1.137	1.070
Abiertos	1.183	1.110	1.051	1.070	1.085	1.060	1.001
Ocultos	70	74	82	87	83	77	69
Inactivos	4.884	4.933	4.886	4.834	4.800	4.844	4.840

**Fuente:** DANE Departamento Administrativo Nacional de Estadística



**Tabla 3.** Mercado laboral de la Juventud -Trimestre móvil Total 13 ciudades y áreas metropolitanas

Concepto	Ene-Mar	Feb-Abr	Mar-May	Abr-Jun	May-Jul	Jun-Ago	Jul-Sep
% población en edad de trabajar	28,9	28,9	28,7	28,6	28,4	28,7	28,6
TGP	55,2	55,5	55,5	56,3	56,6	56,6	56,6
TO	41,7	42,8	43,5	44,3	44,7	44,9	45,6
TD	24,5	22,9	21,6	21,4	21,1	20,7	19,4
T.D. Abierto	23,6	21,9	20,5	20,4	20,3	19,9	18,7
T.D. Oculto	1,0	1,0	1,1	1,0	0,8	0,7	0,8
% Inactivos / PET 14 a 26 años	44,8	44,5	44,5	43,7	43,4	43,4	43,4
Población en edad de trabajar	16.235	16.258	16.281	16.304	16.327	16.297	16.320
Población en edad de trabajar de 14 a 26 años	4.689	4.702	4.679	4.657	4.641	4.669	4.670
Población económicamente activa	2.588	2.612	2.598	2.623	2.628	2.642	2.642
Ocupados	1.953	2.013	2.037	2.062	2.074	2.096	2.128
Desocupados	635	598	560	561	554	547	514
Abiertos	611	572	532	535	532	527	493
Ocultos	25	26	28	26	22	20	20
Inactivos	2.100	2.090	2.081	2.035	2.013	2.027	2.028

**Fuente:** DANE Departamento Administrativo Nacional de Estadística

Esta investigación está soportada principalmente en los aportes del autor José Ignacio Uribe<sup>12</sup>, se pretende verificar y aportar a las conclusiones de sus estudios, los cuáles se refieren a la existencia de mecanismos de búsqueda de empleo formales e informales y cómo esos canales permiten de una forma u otra reducir el fenómeno del desempleo y las asimetrías de información. Los resultados de sus investigaciones reflejan también la informalidad presente en el mercado laboral Colombiano que se origina por la poca utilización de mecanismos formales en Colombia, pero los cuales han venido presentando un incremento significativo de su efectividad; por otro lado se encuentra que los canales informales son de mayor utilización pero que su nivel de efectividad no es tan alto dado que disminuye la proporción de personas desempleadas que consiguen empleo por este canal.

<sup>12</sup> URIBE, José I. y GÓMEZ Lina M. Canales de búsqueda de empleo en el mercado laboral colombiano 2003. [en línea]. [Consultado el 17 de Octubre de 2011]. Disponible en <http://168.96.200.17/ar/libros/colombia/cidse/doc77.pdf>

Además de la posición de Uribe, este proyecto contribuye al modelo teórico planteado por Akerlof<sup>13</sup> relacionado con las asimetrías de información, dónde plantea que si alguna de las partes del mercado laboral no cuentan con la información necesaria, o existen retrasos de la transmisión de información o distorsión del mensaje se puede conducir a tomar decisiones incorrectas, por lo tanto se debe aumentar la transparencia del mercado mejorando y facilitando el proceso de transmisión de información el cual es el principal objetivo de la propuesta de creación de una bolsa de empleo web en la universidad.

Adicional a esto, se soporta en los resultados de las investigaciones de Autor<sup>14</sup>, dónde señala que las nuevas tecnologías (bolsas de empleo en internet), hacen más eficiente la búsqueda de empleo y el emparejamiento de la oferta y la demanda de trabajo, al permitir la rápida difusión de información, que origina el acceso de las empresas a un mayor número de candidatos potenciales, y a los desempleados acceso a un mayor número de ofertas, aumentándose el nivel de exigencia y logrando finalmente establecer una relación contractual mutuamente beneficiosa: mayor productividad y mayores salarios.

Por último, la realización de este trabajo permite no solo fortalecer el vínculo de la Universidad con sus estudiantes y egresados sino también desarrollar habilidades interpersonales, intelectuales, organizacionales, y aplicar conocimientos obtenidos en la carrera de Administración de Empresas especialmente en áreas como Investigación de mercados, Estadística y Fundamentos de Administración y Organizaciones.

---

<sup>13</sup> AKERLOF, George. The market for 'lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism. Citado por Uribe, José I. y Gómez Lina M. Canales de búsqueda de empleo en el mercado laboral colombiano 2003. [en línea]. [Consultado el 17 de Octubre de 2011]. Disponible en <http://168.96.200.17/ar/libros/colombia/cidse/doc77.pdf>

<sup>14</sup> AUTOR, D. H. Wiring the Labor Market», Journal of Economic Perspectives, vol. 15. [en línea]. [Consultado el 1 de Junio de 2012]. Disponible en <http://economics.mit.edu/files/576>.

## 4. MARCO DE REFERENCIA

### 4.1 MARCO TEÓRICO

La búsqueda de empleo es una tarea que implica en todo momento la búsqueda de información, el desempleado necesita informarse sobre las vacantes que se necesitan cubrir en el mercado de trabajo, su localización y el salario ofrecido en ellas para poder tomar una decisión; ésta indagación a su vez demanda tiempo e involucra costos como gastos de transporte, inversión en la higiene personal y vestuario, compra de periódicos, acceso a internet, impresión de hojas de vida, etc.; por su parte las empresas también necesitan información sobre las características de las personas que están en búsqueda de empleo y que están interesadas en sus ofertas laborales.

Por consiguiente, se puede afirmar que la información desempeña una función esencial en el mercado de trabajo para lograr el emparejamiento de oferta y demanda de mano de obra, sin embargo el proceso de transmisión de información no es totalmente transparente, ni los trabajadores ni los empleadores cuentan con información completa, es decir que existen *asimetrías de información*<sup>15</sup>.

Akerlof<sup>16</sup> formuló un modelo en el que se consideran las asimetrías de información, aplicable al mercado laboral, se parte de que no todos los productos, en este caso los trabajadores, tienen la misma calidad y sólo el trabajador mismo conoce sus verdaderas características, la existencia de esta asimetría desvaloriza el producto, por lo tanto, en el mercado laboral disminuye el salario. La desvalorización sólo disminuye en la medida en que aumenta la transparencia en el mercado, es decir, cuando se mejora el proceso de transmisión de información. La existencia de retrasos en la transmisión de información, de distorsiones o defectos en el mensaje, llevará necesariamente a que los consumidores de información tomen decisiones no óptimas e incluso erróneas.

“La teoría formal de la búsqueda (Formal Search Theory), enfatiza el rol de la información imperfecta desde el lado del buscador de empleo en el mercado de trabajo. En esta teoría los buscadores entran al mercado de trabajo sin información completa sobre las distintas alternativas de empleo. Como existe variación en las ofertas salariales (y no salariales), con información imperfecta, es racional que los buscadores no acepten la

---

<sup>15</sup> Se habla de **información asimétrica** en un mercado cuando una de las partes que intervienen en una compraventa no cuenta con la misma información que la otra sobre el producto, servicio o activo objeto de la compraventa. Esta teoría supone una ruptura de la teoría de los precios en un sistema de competencia perfecta. Esta información asimétrica conduce a un fallo de mercado, que proporciona un resultado económico ineficiente.

<sup>16</sup> AKERLOF, Op cit.

primera oferta, sino que busquen hasta encontrar una alternativa atractiva. Se han completado muy pocos trabajos utilizando este enfoque y la evidencia empírica disponible relaciona las estrategias de búsqueda de empleo y la duración del desempleo. Según este enfoque existirían dos tipos de estrategias a seguir por parte de los buscadores: una de orden estadístico y otra de orden secuencial”<sup>17</sup>

Por otro lado, Stigler<sup>18</sup> identifica la Estrategia de Búsqueda Óptima en donde identifica la primera estrategia que consiste básicamente en que el buscador determina un número óptimo de ofertas, completa la secuencia de la búsqueda, y luego acepta la oferta más atractiva.

Este autor tuvo en cuenta el hecho de que el trabajador no dispone de información perfecta, y su problema es cómo adquirir información sobre las tasas salariales y cómo mantener esa información actualizada.

Stigler<sup>19</sup> consideró en la formulación de su modelo que el trabajador se enfrentaba a varias oportunidades de ingresos disponibles por lo que debía realizar un proceso para seleccionar la mejor (“ir de compras”). En este contexto, la decisión del trabajador consistía en un problema de dimensión óptima de la muestra. Stigler considera que el trabajador selecciona una muestra salarial de dimensión  $n$ , con un coste  $c$  por cada salario examinado. Una vez establecido el número óptimo de visitas, el trabajador elige aleatoriamente las ofertas (hasta completar el número predefinido) entre todas las que componen el conjunto de potenciales empleos.

Posteriormente estudia las ofertas salariales recibidas y elige trabajar en la empresa que ofrece el salario mayor de la muestra.

El segundo modelo de búsqueda de empleo establece que el trabajador determina un salario de reserva mínimo, luego busca hasta que se presente una oferta de empleo con un salario que al menos lo iguale, el modelo de búsqueda salarial secuencial integra algunos supuestos más realistas sobre la búsqueda de empleo; el considerar que el proceso de búsqueda es costoso y secuencial, suministra un contexto para analizar la variación observada en el tiempo de duración del desempleo experimentado por un trabajador, y la variación en los salarios recibidos una vez que se encuentra un empleo.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> NEFFA, Julio César. La teoría neoclásica ortodoxa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. El papel de los intermediarios. 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo Agosto de 2001. [en línea]. [Consultado el 24 de Octubre de 2011]. Disponible en <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/NEFFA.PDF>.

<sup>18</sup> STIGLER, George. “The economics of information” e “Information in the Labor Market”. Citado por Uribe, José I. y Gómez Lina M. Canales de búsqueda de empleo en el mercado laboral colombiano 2003. [en línea]. [Consultado el 17 de Octubre de 2011]. Disponible en <http://168.96.200.17/ar/libros/colombia/cidse/doc77.pdf>

<sup>19</sup> Ibid.,

<sup>20</sup> URIBE, José I. y GÓMEZ Lina M, Op Cit.

Por otro lado, Mortensen<sup>21</sup>, es uno de los autores que plantea el modelo de búsqueda salarial secuencial, que se fundamenta en la teoría estadística de la decisión. Para dicho autor, el hecho de que la búsqueda sea secuencial significa que el trabajador investiga ofertas salariales una a una, y decide sobre la base de la muestra examinada hasta la fecha si va a cesar la búsqueda o va a continuarla. Aquí se supone que por cada período, llega una oferta salarial, de manera que lo que hace el trabajador es analizar esa oferta teniendo en cuenta su salario de reserva y el costo de la búsqueda, y decide si vale la pena continuar buscando o aceptar el empleo. El modelo se convierte así en una regla de aceptación automática, se compara la oferta salarial a considerar con el salario de reserva que el individuo elige al comienzo del período de búsqueda, de tal forma que maximice los beneficios esperados. Si la oferta salarial es menor que el salario de reserva se rehúsa, en caso contrario, acepta.

Estos modelos se ocupan de explicar el apareamiento de la oferta y la demanda de fuerza de trabajo en el mercado laboral de manera directa e instantánea sin la intervención de un intermediario, sin embargo estudios recientes o algunos autores afirman que en el mercado real esto no sucede así, por el contrario tanto los empleadores como los buscadores de empleo recurren a intermediarios para compensar las insuficiencias de información y disminuir los costos. “La búsqueda de empleo tiene importantes y profundas implicaciones tanto en la dimensión como en la duración del desempleo y consecuentemente en la eficiencia de la localización y asignación de los recursos humanos en el mercado de trabajo. Para disminuir los costos asociados al acceso a un empleo, existen diferentes modalidades o canales a los que recurren los buscadores a la hora de identificar las posibles vacantes disponibles en el mercado. Estas modalidades difieren en cuanto a los costos y beneficios que tienen asociadas”<sup>22</sup>.

Como se mencionó anteriormente los canales de búsqueda de empleo juegan un papel fundamental dentro del mercado laboral, debido a que ayudan disminuir el desempleo al permitir la circulación de la información entre los oferentes y los demandantes de la fuerza de trabajo.

En el mercado laboral estos canales se pueden dividir en formales e informales, los canales informales hacen referencia a recomendaciones de amigos, familiares, colegas, entrega personal de hojas de vida; por otro lado encontramos los canales formales que corresponden a: servicio público de empleo; agencias privadas de intermediación laboral, avisos clasificados, bolsas de empleo en internet, servicio

---

<sup>21</sup> MORTENSEN, Dale. “Búsqueda de empleo y análisis del mercado laboral”. Citado por Uribe, José I. y Gómez Lina M. Canales de búsqueda de empleo en el mercado laboral colombiano 2003. [en línea]. [Consultado el 18 de Octubre de 2011]. Disponible en <http://168.96.200.17/ar/libros/colombia/cidse/doc77.pdf>

<sup>22</sup> NEFFA, Op cit.

universitario de empleo, entre otros; la eficiencia de los canales de búsqueda en la disminución del desempleo está fuertemente relacionada con el tipo de canal utilizado por las personas desempleadas, de acuerdo a los resultados arrojados por la investigación de Viáfara y Uribe<sup>23</sup> los canales formales son menos utilizados en Colombia, pero son más eficientes, es decir que el encuentro entre vacantes y desempleados es más ágil además permite el acceso a empleos de mejor calidad, por el contrario los canales informales son de mayor utilización pero el emparejamiento entre oferentes y demandantes es más lento en otras palabras, la situación de desempleo es mayor para quienes hacen uso de este tipo de mecanismos.

Dentro de los canales formales se encuentra las bolsa de empleo en internet las cuáles hacen uso de la tecnología para brindar información sobre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo, éste mecanismo está incrementando su popularidad y frecuencia de uso en el mercado laboral, debido a que “en el mercado de trabajo los trabajadores desempleados y las empresas con puestos de trabajo vacantes están en un proceso de búsqueda cuya eficiencia depende de la rapidez con que la información fluya entre las dos partes del mercado y la principal característica de las nuevas tecnologías es que facilitan el tratamiento y la difusión de la información, contribuyendo a facilitar el emparejamiento entre desempleados y puestos de trabajo y por tanto a reducir el llamado desempleo friccional”<sup>24</sup>

Por otro lado Autor<sup>25</sup> en su investigación plantea también la relación existente entre la tecnología y la búsqueda de empleo, dónde afirma que el mercado de trabajo está saturado de información imperfecta y asimétrica. Los trabajadores en la búsqueda de un puesto de trabajo no están plenamente informados acerca de las características del trabajo, y las empresas no pueden detectar de manera exhaustiva y negociar con todos los solicitantes. El comercio electrónico en particular, y la Internet de manera más general, prometen abrir nuevos canales para la mejora de las comunicaciones empresa-trabajador.

Además señala las diversas ventajas que posee este mecanismo sobre los canales tradicionales, como se describe “Las bolsas de trabajo tienen varias ventajas sobre su contraparte textual, los anuncios del periódico. Ofrecen más información acerca de puestos de trabajo en más lugares que lo concebible por los equivalentes de papel, además son más fáciles de buscar. Ellos están

---

<sup>23</sup> URIBE, José I. y GÓMEZ Lina M, Op cit.

<sup>24</sup> GARCIA GARCIA, Emma., et al. Nuevas Tecnologías y Mercado de Trabajo. Especial atención al caso Español. [en línea]. [Consultado el 1 de Junio de 2012]. Disponible en <http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/348/01%20EMMA%20GARCIA.pdf>

<sup>25</sup> AUTOR, D. H., Op cit.

potencialmente más actualizados, ya que los anuncios se publican de inmediato y puede ser editados con frecuencia”<sup>26</sup>.

La utilización de las nuevas tecnologías, genera impactos sobre el proceso de búsqueda de empleo y de emparejamiento entre desempleados y puestos de trabajo vacantes, entre ellos se encuentran:

“La mejora de la eficiencia en los emparejamientos laborales. En primer lugar, la cantidad de contactos potenciales es claramente superior a la que se podría conseguir utilizando otros métodos de búsqueda de empleo tradicionales, por lo que las posibilidades de elección son mucho más amplias. Además, también aumenta el número de características individuales que pueden usarse como control de los candidatos a seleccionar”<sup>27</sup>.

“La reducción de los costes asociados a la búsqueda de un nuevo empleo. Al aumentar el volumen de contactos, los demandantes y oferentes pueden valorar un mayor número de ofertas de forma más rápida, por lo que su nivel de exigencia será mayor y de esta forma su productividad (empresas) / salario (trabajadores) de reserva debería verse incrementado. Mayor calidad de del trabajador aumenta la producción, los ingresos de los trabajadores y en consecuencia aumentará los beneficios de las empresas. De acuerdo con esta teoría, el menor coste de búsqueda también debería contribuir a reducir el desempleo y, dado que la calidad de los emparejamientos debería ser más alta, reducir los incentivos del trabajador a separarse de la empresa. Por otra parte, el uso de Internet puede facilitar a los trabajadores la búsqueda de empleo mientras están empleados, por lo que en última instancia el efecto sobre la tasa de rotación de los trabajadores es ambiguo”<sup>28</sup>.

“La reducción de la duración del desempleo. Kuhn y Skuterud, utilizando los datos de la Encuesta de Población de EEUU, que en los años 1998 y 2000 fue acompañada de un suplemento especial sobre el uso de equipos informáticos e Internet, encuentran una asociación positiva entre la probabilidad de ser contratado y el uso de Internet en la búsqueda de empleo, pero esta asociación es más tenue cuando se controla por características adicionales del individuo (sexo, edad, estado civil, nivel educativo, raza) y otros métodos de búsqueda”<sup>29</sup>.

---

<sup>26</sup> AUTOR, D. H. Wiring the Labor Market», Journal of Economic Perspectives, vol. 15. [en línea]. [Consultado el 1 de Junio de 2012]. Disponible en <http://economics.mit.edu/files/576>.

<sup>27</sup> Ibid.,

<sup>28</sup> Ibid.,

<sup>29</sup> KUHN, P. y SKUTERUD, M. “Job Search Methods: Internet versus traditional”, Citado por García García, Emma et al. Nuevas Tecnologías y Mercado de Trabajo. Especial atención al caso Español. [en línea]. [Consultado el 1 de Junio de 2012]. Disponible en <http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/348/01%20EMMA%20GARCIA.pdf>.

La existencia de canales de búsqueda de empleo formales ya sean tradicionales o tecnológicos, ayudan a abaratar los costos de movilidad y desplazamiento al facilitar la recopilación de información de ambas partes, por un lado las características de los candidatos que incluye conocimientos, habilidades, aptitudes, experiencia, formación, etc.; y por otra lado las características de las vacantes ofrecidas por las empresas como condiciones de seguridad e higiene, exigencias físicas e intelectuales, ambiente de trabajo, salarios, etc.

## **4.2 MARCO CONTEXTUAL**

“La Ciudad de Palmira se encuentra ubicada en la región sur del Departamento del Valle del Cauca, limita al Norte con el municipio de El Cerrito, al oriente con el departamento del Tolima, al Sur con los municipios de Pradera y Candelaria y al occidente con los municipios de Cali, Yumbo y Vijes; tiene un área de extensión de 1162 Km<sup>2</sup>, una temperatura media de 23 grados centígrados y 1001 metros de altura sobre el nivel del mar.

Existen varias teorías en relación al año de su fundación, por tal motivo se propuso como fecha de celebración del surgimiento de esta ciudad el día 17 de junio de 1773, momento en el cual surge la primera urbanización y distribución urbanística de la ciudad, también se conoce que mediante la Ley No. 156 de 25 de junio de 1824 Palmira obtiene la designación de Municipio.

Las principales actividades económicas a las que se dedica la ciudad son: la Agricultura, la Ganadería, la Industria, el Comercio y la Minería; y sus principales productos corresponden a la Caña de Azúcar, Panela, Miel, Cacao, Soya, Maíz y plátano.

La división político – administrativo de la Ciudad maneja 2 sistemas, el sistema urbano está estructurado en comunas de la No. 1 hasta la No. 7 a su vez cada comuna está conformada por barrios, y el segundo sistema es el rural dividido por las comunas de la No. 8 hasta la No. 16 que están compuestas por corregimientos.

Palmira cuenta con una población aproximada de 284.470 habitantes de acuerdo a los datos proporcionados por el Censo del año 2005<sup>30</sup>.

La Ciudad de Palmira posee 8 Universidades que se encargan de prestar el servicio de educación superior a sus habitantes las cuales son: Fundación Universitaria San Martín, Corporación Universitaria Remington, Universidad Antonio Nariño, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Universidad Nacional de Colombia, Universidad Pontificia Bolivariana, Universidad Santiago de Cali y Universidad del Valle Sede “La Carbonera” que es el lugar donde se va a

---

<sup>30</sup> ALCALDÍA MUNICIPAL DE PALMIRA; CÁMARA DE COMERCIO DE PALMIRA Y FUNDACIÓN PROGRESAMOS. Anuario Estadístico de Palmira 2010. [CD ROM]. Palmira: 2011.



desarrollar esta investigación, la cual actualmente está ubicada en el Barrio Zamorano y surge a partir del Acuerdo 001 de 1985 del Consejo Superior cuando se crea el programa de Regionalización.

“La Universidad del Valle Sede Palmira inicia labores en Octubre de 1986 con 84 estudiantes en modalidad presencial de ciclos básicos, es decir que los primeros 3 semestres del programa académico se cursaban en la Sede y los restantes en Cali. Los programas académicos que se ofertaban para esa época eran: Ingeniería Industrial, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Civil, Ingeniería Mecánica, Física, Matemáticas y Estadística, Ingeniería Química, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Agrícola y Tecnología Química.

En el transcurso del tiempo se hicieron modificaciones en la oferta académica, por ejemplo para el año 1995 se establece de forma presencial y terminal los programas de Administración de Empresas, Contaduría Pública, Tecnología en Sistemas, Tecnología en Alimentos y Tecnología en Electrónica. Posteriormente en el año 2000 se realiza la apertura del programa de Psicología, y cuatro años más tarde empieza a funcionar los programas de Ingeniería Industrial, Licenciatura en Educación Física y Deportes, Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Ciencias Naturales y Educación Ambiental.

Inicialmente en el año 1986 la sede funcionaba totalmente en la Sede la 42 que corresponde a las instalaciones de los laboratorios integrados del Colegio Humberto Raffo Rivera, más adelante para el año 1997 la Alcaldía de la Ciudad cede el Coliseo de Ferias Álvaro Domínguez Vallecilla para el desarrollo de sus actividades de formación, prácticas de laboratorio y funciones administrativas; y finalmente a partir del 11 de Febrero de 2009 la Universidad presta sus servicios en la Sede “La Carbonera”, lote que es donado por el grupo Manuelita (organización agroindustrial de la ciudad de Palmira) el 31 de marzo del año 2004; sin embargo las Salas de Sistemas continúan funcionando en la Sede la 42<sup>31</sup>.

En la actualidad la Universidad del Valle Sede Palmira, cuenta con una población de 1723 estudiantes, ofrece un total de 5 programas académicos a nivel profesional y 4 a nivel tecnológico a saber: Administración de Empresas, Contaduría Pública, Psicología, Licenciatura en Educación Física y Deportes, Ingeniería Industrial, Tecnología en Alimentos, Tecnología en Sistemas, Tecnología Electrónica, y Tecnología Agroambiental.

La Universidad juega un papel importante dentro de la sociedad debido a que beneficia principalmente a población de escasos recursos entre estratos 1 y 2 de la Ciudad de Palmira, pero además extiende su área de influencia a otros

---

<sup>31</sup> DIRECCION ACADEMICA, Documentos reseña histórica. Universidad del Valle Sede Palmira, 2011.

municipios como Pradera, Florida, El Cerrito y Candelaria, contribuyendo al desarrollo de la ciudad y de sus habitantes.

### 4.3 MARCO CONCEPTUAL

Para el desarrollo de esta investigación se hace necesario resaltar la definición de algunos términos:

**Bolsa de empleo** es un lugar especializado que se encarga de prestar el servicio de **intermediación laboral** el cual consiste en una serie de actividades que tienen como finalidad poner en contacto a las personas que están buscando **empleo** entendido como la realización de un conjunto de tareas a cambio de una retribución monetaria con las **empresas** que se definen como una actividad económica orientada ya sea a la producción de un bien o la prestación de un servicio para lograr satisfacer las necesidades del mercado y obtener utilidades.

Es así, como el lugar donde se encuentran la oferta es decir las personas dispuestas a vender su fuerza de trabajo y la demanda referida a las empresas que requieren talento humano para poder lograr sus objetivos organizacional es denominado el **mercado laboral o mercado de trabajo**.

Las bolsas de empleo **On line** prestan sus servicios a través de una **aplicación web** el cual consiste en un sitio que los usuarios pueden utilizar accediendo a un servidor web a través de Internet o de una intranet mediante un navegador<sup>32</sup>; en la actualidad éstas plataformas son implementadas por una gran variedad de entidades como por ejemplo: agencias de empleo, organizaciones, fundaciones, empresas e instituciones educativas especialmente las **Universidades** que se trata de establecimientos dedicados a la enseñanza y formación Superior.

En el caso de las universidades, la aplicación web de la bolsa de empleo le permite el ingreso a los **estudiantes y egresados** que son todas aquellas personas que están cursando actualmente o han cursado y aprobado un **Programa Académico** ofrecido por la Universidad; el cual corresponde a un conjunto de actividades orientadas a la formación profesional en una determinada área del saber y a la obtención de un título profesional<sup>33</sup>; al ingresar al sitio pueden registrar el **currículum vitae** u **hoja de vida** la cual hace referencia a un resumen escrito y ordenado de las experiencias formativas y laborales<sup>34</sup>; también

---

<sup>32</sup> WIKIPEDIA. Enciclopedia en línea. Aplicación Web. [en línea]. [consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en internet: [http://es.wikipedia.org/wiki/Aplicaci%C3%B3n\\_web](http://es.wikipedia.org/wiki/Aplicaci%C3%B3n_web)

<sup>33</sup> UNIVERSIDAD AUTONOMA LATINOAMERICANA. Programa Académico y Plan de Estudios. En: Reglamento Académico. [en línea]. [consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en: <http://www.unaula.edu.co/inst/institucion/estatutos/ReglamentoAcademico-modificaciones.pdf>

<sup>34</sup> EDUCAWEB.COM. El curriculum vitae. [en línea]. [consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en: <http://www.educaweb.com/contenidos/laborales/como-buscar-empleo/curriculum-vitae/>

pueden consultar las **vacantes** publicadas por las empresas, es decir las posiciones o puestos laborales que están sin ocupar dentro de una organización y que necesitan completarse con la incorporación de una nueva persona; allí pueden verificar si su perfil profesional satisface los requeridos por las empresa para desempeñar los cargos, **perfil profesional** es comprendido como el conjunto de características que posee una persona en relación a factores como conocimientos generales, conocimientos técnicos, habilidades, actitudes, entre otros; posteriormente si el perfil cumple con los requisitos puede aplicar a las vacantes que más les interesen enviando su hoja de vida por **correo electrónico** el cual consiste en un servicio de red que permite a los usuarios enviar y recibir mensajes y archivos rápidamente mediante sistemas de comunicación electrónicos<sup>35</sup>.

#### **4.4 MARCO LEGAL**

Respecto al marco regulatorio que enmarca la presente investigación, se encuentran: La Constitución Política de Colombia de 1991 en el artículo 15, Ley 527 Agosto 18 de 1999, Ley Estatutaria 1266 de Diciembre 31 del 2008, Decreto 2566 de Septiembre 10 del 2003 y las Resoluciones 2770 de Noviembre 5 de 2008, 016 de Abril 8 de 2010, y 847 de Marzo 4 de 2008 que regulan lo relacionado al Sistema de Gestión Integral de Calidad de la Universidad del Valle y su implementación en la Sede Palmira.

##### **4.4.1. Constitución Política de Colombia de 1991.**

Decretada, promulgada y sancionada por el pueblo de Colombia en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente; establece en el Título II De los Derechos, las Garantías y los Deberes, Capítulo I De los Derechos Fundamentales:

**Artículo 15.** Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas.

En la recolección, tratamiento y circulación de datos se respetarán la libertad y demás garantías consagradas en la Constitución.

La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables. Sólo pueden ser interceptadas o registradas mediante orden judicial, en los casos y con las formalidades que establezca la ley.

---

<sup>35</sup> WIKIPEDIA. Enciclopedia en línea. Correo Electrónico. [en línea]. [consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en internet: [http://es.wikipedia.org/wiki/Correo\\_electr%C3%B3nico](http://es.wikipedia.org/wiki/Correo_electr%C3%B3nico)

Para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspección, vigilancia e intervención del Estado podrá exigirse la presentación de libros de contabilidad y demás documentos privados, en los términos que señale la ley.

#### **4.4.2 Ley 527 Agosto 18 de 1999**

Decretado por el Congreso de la República; “Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones”.

El Capítulo primero de esta ley define en el Artículo 2 literal a) lo que se entiende por mensaje de datos; y en los Capítulos Segundo y Tercero de esta Ley en los Artículos del 6 al 25 se reglamenta la aplicación de los requisitos jurídicos y la comunicación de los mensajes de datos.

#### **4.4.3 Ley estatutaria 1266 de Diciembre 31 de 2008**

Decretado por el Congreso de la República. “Por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones

En el Artículo 3 del Título primero de esta ley, se establecen las definiciones de los términos Titular de la información, fuente de información, usuario, dato personal y dato semiprivado en los literales a), b),d),e), g), y en los artículos 4 y 5 se establece lo relacionado a los principios de la Administración de datos y la circulación de la información. En los Títulos segundo y tercero se reglamenta los derechos de los titulares de la información y los deberes de los operadores, las fuentes y los usuarios de información.

#### **4.4.4 Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003**

Decretado por el presidente de la República Álvaro Uribe Vélez; “Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones” en:

**Artículo 7.** Proyección social.- El programa deberá contemplar estrategias que contribuyan a la formación y desarrollo en el estudiante de un compromiso social. Para esto debe hacer explícitos los proyectos y mecanismos que favorezcan la interacción con su entorno.

#### **4.4.5 Resolución 847 de Marzo 4 de 2008**

Resuelta por el Rector de la Universidad del Valle Ivan Enrique Ramos; “Por la cual se conforma el Sistema de Gestión Integral de Calidad de la Universidad del Valle – GICUV- y se dictan otras disposiciones.”

El Sistema de Gestión Integral de Calidad – GICUV - es la forma como la Universidad ha articulado los elementos de compromiso Institucional, con el reconocimiento de Alta Calidad otorgado por el Ministerio de Educación. El GICUV integra los componentes y elementos del MECI, (Modelo Estándar de Control Interno) las políticas y directrices del SISTEDA (Sistema de Desarrollo Administrativo) y los requisitos – debes – de la NTCGP1000 (Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública) y las hace compatibles con los factores y características del proceso de Autoevaluación Institucional.

En Concordancia con el Sistema de Gestión Integral de Calidad se establece **La Resolución 2770 de Noviembre 5 de 2008** “Por la cual se adopta el Mapa de Procesos Institucional de la Universidad del Valle”, y que expresa que la Universidad del Valle establece un mapa de procesos donde describe todos los procesos que se realizan y su interacción, los cuales están clasificados en tres grandes grupos: estratégicos, misionales y de apoyo; dentro del subsistema misional se encuentra el proceso de Extensión y Proyección Social que a su vez contiene el subproceso Apoyo a la Inserción Laboral.

**Apoyo a la Inserción Laboral.** Tiene como objetivo “Fortalecer los vínculos entre la Universidad y los egresados para contribuir al crecimiento de la Institución en el sector educativo, fomentando la innovación y la búsqueda constante de alianzas académicas, laborales, culturales y sociales”, para lograr tal fin se ha establecido una serie de procedimientos en los cuales se establece uno correspondiente a la Intermediación Laboral.

Por último es importante tener en cuenta la **Resolución 016 de Abril 8 de 2010** resuelta por el Director de la Universidad del Valle Sede Palmira Robby Nelson Díaz, “Por la cual se crea el Comité del Programa Institucional de Autoevaluación y Calidad de la Sede Palmira” que se encarga de coordinar la implementación del sistema de gestión de calidad en la Sede Palmira.

## **5. METODOLOGÍA**

### **5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación es de tipo descriptiva, debido a que inicialmente se analiza y describe la situación actual en relación a la ubicación laboral de los estudiantes y egresados de la Universidad del Valle Sede Palmira, finalmente se realiza la propuesta de creación de una Bolsa de Empleo Web describiendo la estructura organizativa y las funciones que desempeñaría dentro de la Institución.

### **5.2 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

El enfoque de investigación utilizado en el presente trabajo de grado es el enfoque cuantitativo porque se sirve de encuestas y métodos estadísticos para recolectar y analizar datos que permitan conocer la realidad de los estudiantes y egresados al momento de ubicarse en el campo laboral, también se utiliza el enfoque cualitativo dado que la elaboración de la propuesta de creación de la bolsa de empleo web se realiza mediante la revisión de documentos que plantean una propuesta similar y la observación de los portales de empleo de otras universidades.

### **5.3 METODO DE LA INVESTIGACIÓN**

El método a utilizar en el presente proyecto corresponde al Método deductivo, debido a que se parte de un estudio general realizado a la población de estudiantes, egresados y administrativos de la Universidad del Valle para llegar a conclusiones particulares sobre la situación de inserción al contexto laboral, las cuales sirven de base para el planteamiento de la propuesta de creación de una bolsa de empleo.

### **5.4 FUENTES DE INFORMACIÓN**

**5.4.1 Fuentes Primarias:** La información necesaria para la elaboración de este proyecto se recopiló a través de encuestas y entrevistas semiestructuradas dado que son instrumentos que permiten obtener información de manera directa y personal. Estos instrumentos fueron aplicados a las siguientes personas:

- ✓ Encuesta a los coordinadores de los programas académicos de Tecnología en Sistemas, Tecnología en Alimentos, Tecnología Electrónica, Tecnología Agroambiental, Psicología, Licenciatura en Educación Física y Deportes, Ingeniería Industrial, Administración de Empresas y Contaduría Pública.
- ✓ Encuesta a los estudiantes activos periodo Agosto – Diciembre 2011
- ✓ Encuestas a los egresados de los años 2010 – 2011

- ✓ Entrevista al Director de la Sede Palmira Robby Nelson Díaz.
- ✓ Entrevista a la Coordinadora del Programa Académico de Psicología Martha Cecilia Sabala.
- ✓ Entrevista a la Comunicadora Social del Programa Institucional de Egresados Nora Elena Zúñiga en la Universidad del Valle sede Meléndez.
- ✓ Entrevista la Asistente del Programa de Fomento para el Empleo Jenny Ortiz en la Universidad del Valle sede Meléndez.

#### **5.4.2 Fuentes Secundarias:**

- ✓ Documentos internos de la Universidad del Valle Sede Palmira como Bases de Datos de Estudiantes y Egresados, Manuales de Procedimientos y Reseña Histórica.
- ✓ Documentos en línea elaborados por diferentes autores en relación al tema del desempleo y los canales de búsqueda.
- ✓ Constitución Política de Colombia en su Título II el Artículo 15, Ley 527 de Agosto 18 de 1999, en su artículo 2 del Capítulo I y en los Artículos del 6 al 25 de los capítulos II y III; Ley estatutaria 1266 de Diciembre 31 de 2008 en los Títulos I, II y III; Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003 en su Artículo 7, Resolución 847 de Marzo 4 de 2008, Resolución 2770 de Noviembre 5 de 2008 y Resolución 016 de Abril 8 de 2010
- ✓ Trabajos de grados de la Biblioteca Universidad del Valle Sede Meléndez y Sede Palmira.
- ✓ Portales de Empleo Web de Universidades como la Universidad Icesi, Pontificia Bolivariana, Autónoma de Occidente, y el portal del sistema de información de egresados de la Universidad del Valle.
- ✓ Páginas web de entidades como el Ministerio de Educación [www.mineducacion.gov.co](http://www.mineducacion.gov.co), Ministerio de Protección Social [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co), Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co), y Universidad del Valle [www.univalle.edu.co](http://www.univalle.edu.co).

### **5.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

Las técnicas empleadas para obtener los datos necesarios para el desarrollo de la investigación fueron:

**5.5.1 Encuestas:** Se utilizó la encuesta debido a que es una técnica que permite recopilar información sobre hechos y características de una población y estandarizar fácilmente los datos para su posterior análisis.

Las encuestas se realizaron a 300 estudiantes activos para analizar la situación actual de búsqueda de empleo y conocer su grado de aceptación en relación a la creación de una bolsa de empleo web; también se aplicaron encuestas a los 8

coordinadores de los programas académicos para obtener información en torno a las funciones que debería cumplir la bolsa de empleo y los beneficios que proporcionaría a la Universidad del Valle Sede Palmira. El tipo de encuesta que se realizó a esta población corresponde a la encuesta personal debido a que se encuentran dentro del campus universitario facilitando la elaboración del cuestionario de forma directa y personal.

También se aplicó un cuestionario a 107 egresados de los años 2010 y 2011, pero para este caso se realizó la encuesta vía correo electrónico dado que su condición dificulta la realización de ésta de manera personal.

**5.5.2 Entrevistas:** Se emplearon entrevistas ya que éstas tienen como finalidad recopilar información sobre el tema investigado directamente de las fuentes, en este caso hace referencia a funcionarios de la Universidad del Valle Sede Palmira como el Director y la Coordinadora del Programa Académico de Psicología, además de la Asistente del Programa de Fomento para el Empleo y la Comunicadora Social del Programa Institucional de Egresados de la Sede Meléndez que suministraron datos acerca de programas y mecanismos de búsqueda y promoción de empleo que se han llevado a cabo en el pasado y que se realizan en la actualidad dentro de la Universidad del Valle. El tipo de entrevista seleccionado fue la semiestructurada puesto que se establece el tema y se diseñan las preguntas pero éstas no se formulan necesariamente en el mismo orden, además el entrevistado puede profundizar y efectuar aclaraciones en algunos puntos cuando se considere necesario.

**5.5.3 Revisión Documental:** Se efectuó la revisión de documentos como Trabajos de Grado similares, resultados de investigaciones realizadas por autores sobre el tema del desempleo y los canales de búsqueda, que sirven como guía y soporte para la elaboración de la propuesta de creación de la Bolsa de Empleo Web.

## **5.6 FASES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Fase 1: Recolección de la información**

- ✓ Revisión bibliográfica en relación al Desempleo en Colombia y la efectividad de los canales de búsqueda de empleo.
- ✓ Diseño de las entrevistas aplicadas a funcionarios de la Universidad del Valle.
- ✓ Aplicación de entrevistas para la recolección de información sobre los mecanismos que utiliza la Universidad del Valle para facilitar la búsqueda de empleo.
- ✓ Identificación de normatividad correspondiente a la creación de bolsas de empleo y a la prestación de este servicio por parte de una entidad educativa.



- ✓ Diseño de los cuestionarios aplicados a los estudiantes, egresados y administrativos

## **Fase 2: Aplicación y análisis de la información**

- ✓ Aplicación de las encuestas a los estudiantes, egresados y administrativos
- ✓ Ingreso y tabulación de los datos en el programa estadístico SPSS
- ✓ Análisis de los resultados de las encuestas realizadas.

## **Fase 3: Propuesta de creación de la bolsa de empleo**

- ✓ Revisión de documentos y portales web con el fin de recopilar información sobre estructura y funcionalidad de una bolsa de empleo
- ✓ Elaboración de la propuesta de creación de la Bolsa de Empleo que contiene la estructura organizacional y las funciones que desempeña dentro de la Universidad.

## **5.7 POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **5.7.1 Población**

La población objeto de estudio corresponde a los estudiantes activos, es decir matriculados en el periodo académico Agosto – Diciembre 2011, los egresados de los años 2010 – 2011, y los coordinadores de los 9 programas académicos: Tecnología en Sistemas, Tecnología en Alimentos, Tecnología Electrónica, Tecnología Agroambiental, Psicología, Licenciatura en Educación Física y Deportes, Ingeniería Industrial, Administración de Empresas y Contaduría Pública.

### **5.7.2 Muestra**

El tipo de muestra al que se recurre es la muestra probabilística donde todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser escogidos, por medio de una selección aleatoria. Para este caso se aplica a la población de estudiantes y egresados.

A continuación un detalle del cálculo requerido para determinar el número de encuestas necesarias a realizar:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p * q}$$

n: Representa la muestra que es el número de encuestas que se debe realizar.

N: Tamaño del universo:

Z: Es el nivel de confianza deseado

p: Variabilidad favorable  
q: Variabilidad desfavorable  
e: Error permitido

- ✓ **Muestra Estudiantes:** De acuerdo a la información suministrada por la Secretaría Académica, para el periodo académico Agosto – Diciembre 2011 se encontraban matriculados 1723 estudiantes, sin embargo el tamaño de la población sufrió cambios dado que algunos estudiantes cancelaron semestre por la situación de cese académico que presentó la universidad. La nueva distribución de los estudiantes matriculados se muestra en la Tabla 4.

**Tabla 4.** Estudiantes matriculados Agosto – Diciembre 2011 posterior al cese académico

Programa Académico	No. de Matriculados
Tecnología en Sistemas	78
Tecnología en Alimentos	35
Tecnología Electrónica	53
Tecnología Agroambiental	26
Psicología	257
Licenciatura en Educación Física y Deportes	162
Ingeniería Industrial	90
Administración de Empresas (Diurno)	141
Administración de Empresas (Nocturno)	290
Contaduría Pública (Diurno)	106
Contaduría Pública (Nocturno)	137
<b>Total</b>	<b>1375</b>

**Fuente:** Secretaría Académica Universidad del Valle Sede Palmira

Por lo tanto la muestra corresponde a:

$$n = \frac{1.96^2 * 1375 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 (1375 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{1320,55}{4,3954} = 300 \text{ estudiantes}$$

- ✓ **Muestra Egresados:** De acuerdo a la información suministrada por la Secretaría Académica, el total de egresados en los años 2010 – 2011 es 425, como se describe en la Tabla 5.

**Tabla 5.** Egresados años 2010 - 2011

<b>Programa Académico</b>	<b>No. de Egresados</b>
Tecnología en Sistemas	36
Tecnología en Alimentos	24
Tecnología Electrónica	22
Psicología	57
Licenciatura en Educación Física y Deportes	21
Ingeniería Industrial	33
Contaduría Pública	124
Administración de Empresas	108
<b>Total</b>	<b>425</b>

**Fuente:** Secretaría Académica Universidad del Valle Sede Palmira

La muestra corresponde a:

$$n = \frac{1.96^2 * 425 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 (425 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.5}$$

$$n = \frac{408,17}{2,0204} = 202 \text{ egresados}$$

✓ **Muestra Coordinadores Académicos:** En relación a los coordinadores de los 9 programas académicos, se tomará el 100% de la población, dado que es un tamaño pequeño y manejable que corresponde a 8 coordinadores debido a que existe 1 coordinador para 2 programas académicos.

## **5.8 VARIABLES, ÍTEMS Y CATEGORÍAS**

Los instrumentos empleados para recopilar la información necesaria para el desarrollo de esta investigación, correspondieron a 4 entrevistas que fueron realizadas a funcionarios de la Universidad del Valle Sede Palmira específicamente, el Director de la Sede y la Coordinadora del Programa Académico de Psicología, además de la Asistente del Programa de Fomento para el Empleo y la Comunicadora Social del Programa Institucional de Egresados de la Sede Meléndez.

En relación a los estudiantes y egresados objeto de investigación se aplicaron encuestas a 300 estudiantes activos del periodo académico Agosto – Diciembre 2011 y a 107 egresados de los años 2010 y 2011.

A continuación en los Cuadros del 1 al 7 se describen las variables, ítems y categorías de cada uno de los instrumentos. Cabe resaltar que las entrevistas solo constan de variables e ítems, no fue necesario establecer categorías debido a que no se requirió elaborar comparaciones ni representaciones gráficas.

**Cuadro 1.** Variables e Ítems de la entrevista realizada a la Asistente del Programa de Fomento para el Empleo

VARIABLES	ITEMS
Finalidad del Programa de Fomento para el Empleo	¿En qué consiste el programa fomento para el empleo?
Proceso de funcionamiento del Programa de Fomento para el Empleo	¿Cómo es el proceso de funcionamiento del programa fomento para el empleo?
Tiempo de funcionamiento del Programa de Fomento para el Empleo	¿Cuánto tiempo lleva en funcionamiento el programa?
Formato de búsqueda de empleo	¿Qué formato actualmente presentan los estudiantes para la búsqueda de empleo?
Origen del Programa de Fomento para el Empleo	¿Por qué se decidió crear el programa?
Eventos realizados por el Programa de Fomento para el Empleo	¿Existen documentos que muestren los resultados de la jornada laboral?
Bases de datos que maneja el Programa de Fomento para el Empleo	¿Cómo está compuesta específicamente la base de datos de estudiantes?
	¿Cuántos la componen?
	¿La base de datos de estudiantes desde que fecha existe?
	¿En el correo electrónico del programa, se tienen separados los correos de los estudiantes?
	¿Tienen base de datos de empresa?
	¿Cuántas empresas la componen?

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

**Cuadro 2.** Variables e Ítems de la entrevista realizada a la Comunicadora Social del Programa Institucional de Egresados

VARIABLES	ITEMS
Finalidad del Servicio de Intermediación laboral	El programa institucional de egresados, ofrece una serie de servicios y beneficios, ¿En qué consiste básicamente el servicio de intermediación laboral?
Origen del Servicio de Intermediación laboral	Sabemos que el programa institucional de egresados se creó el 28 de enero del 2005; ¿El servicio de intermediación laboral se ofrece desde esta misma fecha? O a partir de qué fecha comenzó a funcionar?
	¿Porque se decidió ofrecer el servicio de intermediación laboral?
Funcionamiento del Servicio de Intermediación laboral	¿Cuál es el funcionamiento general del servicio de intermediación laboral?
	¿Se verifica la información de las empresas que utilizan la plataforma?

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

**Cuadro 3.** Variables e Ítems de la entrevista realizada a la Coordinadora del programa académico de Psicología

VARIABLES	ITEMS
Mecanismos utilizados por la Universidad del Valle Sede Palmira para facilitar la inserción al contexto laboral de estudiantes y egresados.	¿Qué estrategias o mecanismos ha llevado a cabo la Universidad del Valle - Sede Palmira para facilitar el acercamiento laboral efectivo entre los profesionales univallunos y el sector empresarial? O ¿entre estudiantes activos y el sector empresarial?
Tiempo de funcionamiento de los mecanismos utilizados por la Universidad del Valle Sede Palmira	¿Cuánto tiempo funcionó este mecanismo?
Causas que originan la discontinuidad de los mecanismos utilizados por la Universidad del Valle Sede Palmira	¿Cuál es la razón por la cual el mecanismo dejó de funcionar?
Vínculos entre la Universidad y el Sector empresarial	¿Poseía vínculos con empresas? ¿Cuáles empresas?
Impacto de los mecanismos utilizados por la Universidad del Valle Sede Palmira en los estudiantes	¿Cuál fue el impacto de este mecanismo sobre los estudiantes?

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

**Cuadro 4.** Variables e Ítems de la entrevista realizada al Director de la Universidad del Valle Sede Palmira

VARIABLES	ITEMS
Mecanismos utilizados por la Universidad del Valle Sede Palmira para facilitar la inserción al contexto laboral de estudiantes y egresados.	¿Qué estrategias o mecanismo ha llevado a cabo la Universidad del Valle - Sede Palmira para facilitar el acercamiento laboral efectivo entre los profesionales univallunos y el sector empresarial? ¿Y entre estudiantes activos y el sector empresarial?
Objetivos de la Universidad del Valle Sede Palmira en relación a la vinculación laboral de estudiantes y egresados.	¿Qué objetivos tiene actualmente la Sede Palmira en relación al servicio del vínculo laboral entre estudiantes o egresados y empresas?
Importancia de la creación de una bolsa de empleo.	¿Considera importante crear un mecanismo por ejemplo "Bolsa de Empleo" entre las empresas y los estudiantes o egresados para facilitar la búsqueda de empleo?
Origen de la Bolsa de Empleo	¿De dónde nace la iniciativa de crear una bolsa de empleo?
Funciones de la Bolsa de Empleo	¿Qué funciones debería cumplir la bolsa de empleo?

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

**Cuadro 5.** Variables, Ítems y Categorías de la encuesta realizada a estudiantes

VARIABLES	ITEMS	CATEGORIAS
Situación laboral actual de los estudiantes.	¿Está laborando actualmente?	1. SI 2. NO
Mecanismos utilizados por los estudiantes para la búsqueda de empleo	¿Cuál o cuáles de los siguientes mecanismos conoce o ha utilizado para la búsqueda de empleo?	1. Ayuda de amigos o familiares 2. Llevar hojas de vida a empresas 3. Clasificados en prensa 4. Bolsa de empleo web 5. Anuncios en radio 6. Agencias de empleo 7. Negocio Propio o familiar 8. Divulgación de las capacidades propias
Mecanismo de búsqueda de empleo más efectivo desde la perspectiva de los estudiantes.	¿Cuál considera usted es el mecanismo por medio del cual las personas logran realmente conseguir empleo?	1. Ayuda de amigos o familiares 2. Llevar hojas de vida a empresas 3. Clasificados en prensa 4. Bolsa de empleo web 5. Agencias de empleo 6. Negocio Propio o familiar
	¿Por qué cree usted que este es el mejor mecanismo?	1. Permite a las empresas publicar sus vacantes y observar el perfil del candidato en la web y contactarlo 2. En la actualidad el internet es una canal de fácil acceso 3. Permite distribuir hojas de vida en una gran cantidad de empresas y ser contratado directamente por una de ellas. 4. Los amigos o familiares ejercen influencia dentro de la empresa 5. Los amigos y familiares dan buenas referencias y acreditan la calidad del conocido 6. Es una entidad especializada en la búsqueda de empleo 7. Describe detalladamente el cargo y se especifican sus requerimientos. 8. Las hojas de vida son revisadas y analizadas directamente por las empresas 9. Brinda información confiable y satisfactoria sobre oportunidades de empleo. 10. Permite elegir entre una gran variedad de ofertas laborales que se adecuan a su perfil 11. Se ha logrado conseguir empleo utilizando este mecanismo 12. Permite establecer contacto directo con la empresa y dar a conocer características propias.

**Cuadro 5. (Continuación)**

VARIABLES	ITEMS	CATEGORIAS
		13. Existe retroalimentación entre el mecanismo y el candidato sobre el proceso de selección 14. No se utiliza con frecuencia para buscar empleo por lo tanto no genera competencia 15. Administrar un negocio propio garantiza empleo 16. Permite a las empresas y aspirantes ahorrar tiempo y dinero
	Seleccione las características que considera usted más identifican el mecanismo nombrado anteriormente	1. Económico 2. Gran número de ofertas 3. Confiabilidad de la información 4. Tiempo de respuesta corto 5. Facilidad de acceso 6. Contacto Directo 7. Manejo del Tiempo
Mecanismo de búsqueda de empleo menos efectivo de acuerdo al criterio de estudiantes	¿Cuál considera que es el mecanismo menos efectivo?	1. Ayuda de amigos o familiares 2. Llevar hojas de vida a empresas 3. Clasificados en prensa 4. Bolsa de empleo web 5. Anuncios en radio 6. Agencias de empleo
	¿Por qué?	1. La información que proporciona sobre ofertas laborales no es clara ni confiable 2. Su facilidad de acceso origina un gran número de aspirantes a una sola vacante 3. Dificil acceso al mecanismo o a las vacantes que publica 4. Las personas no utilizan este medio para buscar empleo 5. Brinda ayuda solo a personas conocidas 6. Las empresas no revisan las hojas de vida y las desechan 7. Algunas personas desconocen el mecanismo o su utilización 8. El tiempo de respuesta es muy extenso 9. No existe retroalimentación entre el mecanismo y el candidato sobre el proceso de selección 10. Publica ofertas de empleo que no poseen buenas condiciones laborales 11. La información sobre ofertas laborales es desactualizada 12. Las empresas no utilizan este medio para publicar ofertas laborales o contratar personal

**Cuadro 5. (Continuación)**

VARIABLES	ITEMS	CATEGORIAS
		13. No se ha logrado conseguir empleo a través de este mecanismo 14. Las hojas de vida no llegan a la persona encargada de la selección del personal
Facilidad de acceso a la información sobre el mercado laboral desde la perspectiva de estudiantes	¿Cree usted que la información sobre el mercado laboral es de fácil acceso?	1. SI 2. NO
	¿Porque?	1.El internet facilita el acceso a la información sobre ofertas laborales 2.Existen muchos medios de información 3.La información sobre ofertas laborales de algunas empresas es restringida 4.Algunos mecanismos de búsqueda de empleo publican ofertas no confiables. 5.Algunas personas no tienen acceso a los medios de información. 6.Las oportunidades laborales en el país son escasas 7.La información proporcionada sobre las ofertas laborales no es completa. 8.Es una información muy amplia difícil de encontrar y filtrar.
Obtención de información sobre el mercado laboral a través de la universidad según estudiantes.	“La Universidad del Valle Sede Palmira puede ayudar a los estudiantes y egresados a disponer de la información sobre el mercado laboral para facilitar la búsqueda de empleo”	1.Totalmente de acuerdo 2.Parcialmente de acuerdo 3.Indiferente 4.Parcialmente en desacuerdo 5.Totalmente en desacuerdo
Disposición de los estudiantes en relación al uso de la Bolsa de Empleo Web	¿Si existiese una Bolsa de Empleo web de la Universidad del Valle Sede Palmira que le brinde información para facilitar la búsqueda empleo estaría dispuesto a hacer uso de ésta?	1.SI 2.NO
Importancia de los servicios de la Bolsa de Empleo Web según criterio de los estudiantes. Servicios adicionales de la Bolsa de Empleo Web según estudiantes.	Ordene los siguientes servicios a ofrecer por la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira de acuerdo a la importancia que tiene para usted.	<input type="checkbox"/> Encontrar gran número de ofertas laborales <input type="checkbox"/> Crear cuenta de usuario <input type="checkbox"/> Crear un currículum <input type="checkbox"/> Postularse a diferentes cargos <input type="checkbox"/> Recibir ofertas por correo electrónico <input type="checkbox"/> Verificar perfil de las empresas



**Cuadro 5. (Continuación)**

VARIABLES	ITEMS	CATEGORIAS
Servicios adicionales de la Bolsa de Empleo Web según estudiantes.	¿Cuál de los siguientes servicios adicionales podría brindar la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira?	1. Información sobre capacitaciones de la Universidad del Valle y otras universidades. 2. Noticias e información sobre el mercado laboral 3. Consejos sobre cómo elaborar la hoja de vida o presentarse a una entrevista. 4. Calculadora Salarial
Importancia de las propiedades de la Bolsa de Empleo Web según los estudiantes.	Ordene las siguientes propiedades de la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira de acuerdo a la importancia que tiene para usted.	<input type="checkbox"/> Filtro de la búsqueda de ofertas por áreas específicas de conocimiento <input type="checkbox"/> Filtro de ofertas laborales por tipo de empleo <input type="checkbox"/> Formularios de hoja de vida estandarizados <input type="checkbox"/> Permanencia de las ofertas online 24 horas al día y siete días a la semana <input type="checkbox"/> Actualización de la hoja de vida <input type="checkbox"/> Compatibilidad de la página web con diferentes exploradores <input type="checkbox"/> Tiempo mínimo al cargar la página web
Talleres o Capacitaciones que debe brindar la Bolsa de Empleo Web según los estudiantes.	¿Cuáles de los siguientes talleres o capacitaciones considera usted debería ofrecer la bolsa de empleo web de la universidad?	1. Motivación y autoestima 2. Hoja de Vida y carta de presentación 3. Entrevista y Pruebas de Selección 4. Legislación laboral 5. Redes efectivas para la búsqueda de empleo 6. Mercado laboral e identificación de intereses
Otros Servicios adicionales de la Bolsa de Empleo Web según criterio de los estudiantes.	¿Qué otro servicio adicional podría brindar la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira?	1. Un Blog dónde los univallunos que están laborando brinden información sobre ofertas a los desempleados 2. Publicación de ofertas laborales confiables 3. Información sobre los criterios en los que se basan las empresas para seleccionar a una persona 4. Elaboración de cartas de recomendación de acuerdo al desempeño del estudiante" 5. Capacitación dirigida a las empresas sobre buenas condiciones laborales 6. Establecimiento de convenios con empresas para prácticas y pasantías 7. Prioridad con estudiantes que se destacan académicamente al momento de buscar empleo 8. Encuentro de los estudiantes con los empresarios 9. Un Foro donde se compartan temas y experiencias laborales

**Cuadro 5.** (Continuación)

VARIABLES	ITEMS	CATEGORIAS
		10. Ofertas de empleo a nivel nacional o internacional 11. Capacitaciones en diferentes áreas de conocimiento 12. Retroalimentación con los candidatos sobre el proceso de selección 13. Listado de empresas de la región con sus respectivos perfiles 14. Asesoría para la creación de empresas y proyectos 15. Acompañamiento al egresado al ingresar al mercado laboral 16. Espacio publicitario para empresas en la bolsa de empleo web

**Fuente:** Elaboración propia de los autores

**Cuadro 6.** Variables, Ítems y Categorías de la encuesta realizada a egresados

VARIABLES	ITEMS	CATEGORIAS
Situación laboral actual de los Egresados	¿Está laborando actualmente?	1. SI 2. NO
Mecanismos utilizados por los egresados para la búsqueda de empleo	¿Cuál o cuáles de los siguientes mecanismos conoce o ha utilizado para la búsqueda de empleo?	1. Ayuda de amigos o familiares 2. Llevar hojas de vida a empresas 3. Clasificados en prensa 4. Bolsa de empleo web 5. Anuncios en radio 6. Agencias de empleo
Mecanismo de búsqueda de empleo más efectivo desde la perspectiva de los egresados	¿Cuál considera usted es el mecanismo por medio del cual las personas logran realmente conseguir empleo?	1. Ayuda de amigos o familiares 2. Llevar hojas de vida a empresas 3. Bolsa de empleo web 4. Agencias de empleo
	¿Por qué cree usted que este es el mejor mecanismo?	1. Permite a las empresas publicar sus vacantes y observar el perfil del candidato en la web y contactarlo 2. En la actualidad el internet es una canal de fácil acceso 3. Permite distribuir hojas de vida en una gran cantidad de empresas y ser contratado directamente por una de ellas. 4. Los amigos o familiares ejercen influencia dentro de la empresa 5. Los amigos y familiares dan buenas referencias y acreditan la calidad del conocido 6. Es una entidad especializada en la búsqueda de empleo 7. Describe detalladamente el cargo y se especifican sus requerimientos. 8. Brinda información confiable y satisfactoria sobre oportunidades de empleo

**Cuadro 6. (Continuación)**

VARIABLES	ITEMS	CATEGORIAS
		9. Permite elegir entre una gran variedad de ofertas laborales que se adecuan a su perfil 10. Se ha logrado conseguir empleo utilizando este mecanismo" 11. Permite establecer contacto directo con la empresa y dar a conocer características propias 12. Permite a las empresas y aspirantes ahorrar tiempo y dinero
	Seleccione las características que considera usted más identifican el mecanismo nombrado anteriormente	1. Económico 2. Gran número de ofertas 3. Confiabilidad de la información 4. Tiempo de respuesta corto 5. Facilidad de acceso.
Mecanismo de búsqueda de empleo menos efectivo según los egresados	¿Cuál considera que es el mecanismo menos efectivo?	1. Ayuda de amigos o familiares 2. Llevar hojas de vida a empresas 3. Clasificados en prensa 4. Bolsa de empleo web 5. Anuncios en radio 6. Agencias de empleo
	¿Por qué?	1. La información que proporciona sobre ofertas laborales no es clara ni confiable 2. Su facilidad de acceso origina un gran número de aspirantes a una sola vacante 3. Difícil acceso al mecanismo o a las vacantes que publica 4. Las personas no utilizan este medio para buscar empleo 5. Brinda ayuda solo a personas conocidas 6. Las empresas no revisan las hojas de vida y las desechan 7. Algunas personas desconocen el mecanismo o su utilización 8. El tiempo de respuesta es muy extenso 9. No existe retroalimentación entre el mecanismo y el candidato sobre el proceso de selección 10. Publica ofertas de empleo que no poseen buenas condiciones laborales 11. La información sobre ofertas laborales es desactualizada 12. Las empresas no utilizan este medio para publicar ofertas laborales o contratar personal 13. No se ha logrado conseguir empleo a través de este mecanismo 14. Las hojas de vida no llegan a la persona encargada de la selección del personal. 15. No permite establecer contacto directo con la empresa 16. Se desperdicia tiempo y dinero

**Cuadro 6. (Continuación)**

VARIABLES	ITEMS	CATEGORIAS
Facilidad de acceso a la información sobre el mercado laboral según egresados.	¿Cree usted que la información sobre el mercado laboral es de fácil acceso?	1. SI 2. NO
	¿Porque?	1. El internet facilita el acceso a la información sobre ofertas laborales 2. Existen muchos medios de información 3. La información sobre ofertas laborales de algunas empresas es restringida 4. Algunos mecanismos de búsqueda de empleo publican ofertas no confiables 5. Algunas personas no tienen acceso a los medios de información 6. Las oportunidades laborales en el país son escasas 7. La información proporcionada sobre las ofertas laborales no es completa 8. Es una información muy amplia difícil de encontrar y filtrar 9. Las ofertas laborales no se adecuan al perfil del candidato
Obtención de información sobre el mercado laboral a través de la Universidad según egresados.	“La Universidad del Valle Sede Palmira puede ayudar a los estudiantes y egresados a disponer de la información sobre el mercado laboral para facilitar la búsqueda de empleo”	1. Totalmente de acuerdo 2. Parcialmente de acuerdo 3. Indiferente 4. Parcialmente en desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
Disposición de los egresados en relación al uso de la Bolsa de empleo Web.	¿Si existiese una Bolsa de Empleo web de la Universidad del Valle Sede Palmira que le brinde información para facilitar la búsqueda empleo estaría dispuesto a hacer uso de ésta?	1. SI 2. NO
Importancia de los servicios de la Bolsa de Empleo Web según los egresados.	¿Cuál de los siguientes servicios a ofrecer por la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira le parecen más importantes?	1. Encontrar gran número de ofertas laborales 2. Crear cuenta de usuario 3. Crear un currículo 4. Postularse a diferentes cargos 5. Recibir ofertas por correo electrónico 6. Verificar perfil de las empresas

**Cuadro 6. (Continuación)**

VARIABLES	ITEMS	CATEGORIAS
Servicios adicionales de la Bolsa de Empleo Web según egresados.	¿Cuál de los siguientes servicios adicionales podría brindar la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Información sobre capacitaciones de la Universidad del Valle y otras universidades.</li> <li>2. Noticias e información sobre el mercado laboral</li> <li>3. Consejos sobre cómo elaborar la hoja de vida o presentarse a una entrevista.</li> <li>4. Calculadora Salarial</li> </ol>
Importancia de las propiedades de la Bolsa de Empleo Web según los egresados.	¿Cuáles de las siguientes propiedades de la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira le parecen más importantes?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Filtro de la búsqueda de ofertas por áreas específicas de conocimiento</li> <li>2. Filtro de ofertas laborales por tipo de empleo</li> <li>3. Formularios de hoja de vida estandarizados</li> <li>4. Permanencia de las ofertas online 24 horas al día y siete días a la semana</li> <li>5. Actualización de la hoja de vida</li> <li>6. Compatibilidad de la página web con diferentes exploradores</li> <li>7. Tiempo mínimo al cargar la página web</li> </ol>
Talleres o Capacitaciones que debe brindar la Bolsa de Empleo Web según los egresados.	¿Cuáles de los siguientes talleres o capacitaciones considera usted debería ofrecer la bolsa de empleo web de la universidad?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación y autoestima</li> <li>2. Hoja de Vida y carta de presentación</li> <li>3. Entrevista y Pruebas de Selección</li> <li>4. Legislación laboral</li> <li>5. Redes efectivas para la búsqueda de empleo</li> <li>6. Mercado laboral e identificación de intereses</li> </ol>
Otros Servicios adicionales de la Bolsa de Empleo Web según egresados.	¿Qué otro servicio adicional podría brindar la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Publicación de ofertas laborales confiables</li> <li>2. Establecimiento de convenios con empresas para prácticas y pasantías o empleo.</li> <li>3. Encuentro de los egresados con los empresarios</li> <li>4. Capacitaciones en diferentes áreas de conocimiento</li> <li>5. Retroalimentación con los candidatos sobre el proceso de selección</li> <li>6. Asesoría para la creación de empresas y proyectos</li> <li>7. Acceso directo de las empresas a las hojas de vida de estudiantes y egresados</li> <li>8. Estadísticas sobre el desempeño de la bolsa de empleo</li> <li>9. Ubicación en google maps de las empresas que publican ofertas</li> <li>10. Posibilidad de adjuntar la hoja de vida con diseño propio</li> <li>11. Establecimiento de una agencia de empleo</li> <li>12. Evaluación de la hoja de vida y sugerencias para su mejora</li> </ol>

**Fuente:** Elaboración propia de los autores

**Cuadro 7.** Variables, Ítems y Categorías de la encuesta realizada a Coordinadores de los programas académicos

VARIABLES	ITEMS	CATEGORIAS
Utilización de mecanismos para facilitar la inserción al contexto laboral de estudiantes y egresados.	¿Cómo Coordinador del programa académico utiliza algún mecanismo para facilitar la inserción de los estudiantes y egresados al contexto laboral?	1. SI 2. NO
	¿Cuál?	1. Cartas de presentación a empresas de la región 2. Visitas a las empresas de la región para promocionar el programa académico 3. Publicación y envío por email de ofertas laborales enviadas por empresas 4. Realización o participación en eventos para dar a conocer los estudiantes y egresados a las empresas de la región 5. Práctica profesional para estudiantes 6. Redes de Convocatorias laborales
Efectividad del Mecanismo bolsa de empleo web.	¿Cree que una bolsa de empleo web en la Universidad del Valle Sede Palmira podría ser un mecanismo efectivo para lograr la vinculación de los estudiantes y egresados en el mercado laboral?	1. SI 2. NO
	¿Por qué?	1. Es un enlace entre la universidad y las empresas 2. Brinda información sobre oportunidades de empleo 3. Es un mecanismo con funciones y objetivos claros en relación a la búsqueda de empleo 4. Permite establecer convenios con las empresas para cubrir sus vacantes 5. Existen muchas bolsas de empleo web que tienen ofertas vigentes
Disminución del fenómeno del desempleo en la población joven mediante la bolsa de empleo web.	“La bolsa de empleo es un canal de búsqueda efectivo que puede contribuir a reducir el fenómeno del desempleo en la población joven de 14 a 26 años, el cual se ubicó en un 19% a nivel nacional en el trimestre julio – septiembre del año 2011”	1. Totalmente de acuerdo 2. Parcialmente de acuerdo 3. Indiferente 4. Parcialmente en desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo

**Cuadro 7. (Continuación)**

VARIABLES	ITEMS	CATEGORIAS
Funciones de la Bolsa de Empleo Web.	¿Qué funciones debería cumplir la bolsa de empleo web de la Universidad del Valle Sede Palmira?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Divulgar la bolsa de empleo en las empresas de la región</li> <li>2. Ubicar a los estudiantes en empresas para que realicen su práctica profesional</li> <li>3. Brindar información actualizada sobre ofertas laborales</li> <li>4. Realizar capacitaciones sobre orientación laboral</li> <li>5. Establecer vínculos con el sector empresarial</li> </ol>
Talleres o Capacitaciones que debe brindar la Bolsa de Empleo Web según los coordinadores de los programas académicos.	¿Cuáles de los siguientes talleres o capacitaciones considera usted debería ofrecer la bolsa de empleo web de la universidad?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación y autoestima</li> <li>2. Hoja de Vida y carta de presentación</li> <li>3. Entrevista y Pruebas de Selección</li> <li>4. Legislación laboral</li> <li>5. Redes efectivas para la búsqueda de empleo</li> <li>6. Mercado laboral e identificación de intereses</li> </ol>
Estrategias de Promoción efectivas.	¿Cuál de las siguientes estrategias considera usted es más efectiva para la promoción de la bolsa de empleo web de la Universidad del Valle Sede Palmira?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Información en Cartelera</li> <li>2. Folletos</li> <li>3. Correo electrónico</li> <li>4. Visita a los salones de clase</li> <li>5. Página web de la Universidad</li> <li>6. Redes Sociales</li> </ol>
	¿Por qué?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es efectivo para informar a las empresas de la existencia del programa de Bolsa de Empleo</li> <li>2. Permite colocar el enlace para acceder directamente a la bolsa de empleo web</li> <li>3. Es un medio de información masivo Permite brindar información a los estudiantes personalmente</li> </ol>
Contribuciones de los coordinadores de los programas académicos al desarrollo de la Bolsa de Empleo Web.	¿Cómo podría contribuir desde su posición, al desarrollo de la bolsa de empleo?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Divulgando la bolsa de empleo en el programa académico</li> <li>2. Promocionando la bolsa de empleo en las empresas del sector</li> <li>3. Brindando información sobre el perfil de estudiantes y egresados</li> <li>4. Facilitando información de las empresas con las cuales se tiene un vínculo</li> <li>5. Brindando apoyo en diferentes aspectos para fortalecer el desarrollo de la bolsa</li> <li>6. Ofreciendo seminarios a las empresas para establecer relaciones mutuamente beneficiosas</li> </ol>

**Fuente:** Elaboración propia de los autores

## **5.9 ALCANCES Y LIMITACIONES**

### **5.9.1 Alcances**

El Desarrollo de esta investigación pretende describir y analizar la situación actual de estudiantes y egresados de la Universidad del Valle Sede Palmira en relación a la inserción en el contexto laboral mediante métodos cuantitativos, pero además tiene como propósito elaborar una propuesta de creación de una Bolsa de Empleo que permita ayudar a solventar la situación de desempleo en los jóvenes universitarios.

### **5.9.2 Limitaciones**

Las dificultades que se enfrentaron durante el desarrollo de este estudio corresponden a:

- ✓ La veracidad de la información proporcionada por las personas encuestadas: estudiantes, egresados y administrativos.
- ✓ Difícil acceso a los egresados dado que la universidad no cuenta con una base de datos actualizada.
- ✓ Poca colaboración de los egresados para el diligenciamiento de la encuesta, por motivos de ocupación o falta de interés.



## **6. CARACTERIZACIÓN Y EFECTIVIDAD DE LOS MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO UTILIZADOS POR LA POBLACIÓN OBJETO DE INVESTIGACIÓN**

Los mecanismos de búsqueda de empleo son medios o canales que utilizan las personas para buscar o conseguir empleo y por lo tanto son importantes para disminuir los índices de desempleo al permitir la circulación de información entre oferentes y demandantes de fuerza de trabajo.

José Ignacio Uribe<sup>36</sup> ha realizado varios estudios sobre la problemática del desempleo y los canales de búsqueda en Colombia, en su desarrollo él ha definido tres tipos de canales de búsqueda de empleo: los canales informales, los canales informales moderados y los canales formales.

Los canales informales son aquellos en los cuales existe una asimetría de la información debido a que se cuenta con información privilegiada ya sea por parte de los trabajadores o empleadores, en este caso se hace referencia principalmente a la ayuda de amigos o familiares; por el contrario los canales formales son aquellos accesibles a todas las personas, en los cuales la información es de carácter pública y no existen barreras a la entrada como por ejemplo los clasificados en prensa, internet, agencias de empleo privadas y estatales; y finalmente entre estos dos extremos se encuentra los canales informales moderados que corresponde a gestiones individuales por parte de los trabajadores como llevar hojas de vida a empresas, aquí la información es en cierto grado privilegiada pero los candidatos deben someterse a los métodos de selección de las empresas.

Algunas conclusiones a las que llega el autor en una de sus investigaciones donde estudia la efectividad de los canales de búsqueda de empleo utilizados en el mercado laboral colombiano, son:

“Al examinar la utilización de los canales en el mercado laboral se encontró que hay un predominio de los métodos informales (78.8% de los ocupados y 55.2% de los desocupados). Se encontró que la efectividad de los canales informales es alta aunque inferior a los canales formales cuando se analizan éstos de manera desagregada. Por ejemplo, las convocatorias y avisos clasificados son más eficientes que buscar información o pedir ayuda a amigos, familiares o colegas. Los canales formales también son más eficientes que el canal informal moderado.

Al analizar de manera desagregada los canales de búsqueda se encuentra que hay canales formales con mayores razones de efectividad que las redes

---

<sup>36</sup> URIBE, José I, VIAFARA Carlos A y OVIEDO Yanira M. Efectividad de los canales de búsqueda de empleo en Colombia 2003. [en línea]. [Consultado el 7 de Marzo de 2012]. Disponible en <http://aprendeonlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/lecturasdeeconomia/article/viewFile/2020/1669>

sociales, como las convocatorias y los clasificados, pero ellos no son ampliamente utilizados. Adicionalmente se encuentra que hay métodos que dependen de la iniciativa propia, como hacer preparativos para instalar un negocio que resultan muy efectivos.

Se empieza y se termina la vida laboral usando canales de búsqueda informal (así como empleándose en el sector informal de la economía). Luego, los canales formales e informales moderados son los que emplean las personas de edades intermedias. Es así, que se presenta un fenómeno de auto selección que se presenta en los jóvenes por su falta de credenciales educativas y experiencia, y en los mayores por la creencia de que su conocimiento tiende a ser obsoleto.

La educación hace más competitivos a los individuos en el mercado laboral, haciéndolos más propensos a usar canales más formales y a estar empleados. Para los buscadores que tienen nivel universitario con título, los canales más efectivos son los informales moderados. Esto puede explicarse porque los usuarios altamente educados que utilizan los canales informales moderados poseen buenas redes sociales y son altamente competitivos en el mercado laboral<sup>37</sup>.

No obstante cabe resaltar que en estudios posteriores realizados por Uribe<sup>38</sup>, se evidencia que los canales formales presentan un incremento significativo en su efectividad, igual que el canal informal moderado. El porcentaje de personas que han conseguido empleo por este canal se cuadruplica en el período de análisis.

A continuación se presenta el análisis de las encuestas realizadas a estudiantes y egresados de la Universidad del Valle, que da cuenta de la situación laboral de esta población, los mecanismos de búsqueda de empleo que ellos utilizan, sus características y efectividad.

#### **Cuadro 8. Ficha Técnica de la Encuesta a Estudiantes**

<b>Diseño muestral</b>	Muestreo probabilístico aleatorio simple
<b>Población objetivo:</b>	Estudiantes de la Universidad del Valle Sede Palmira activos en el periodo académico Agosto-Diciembre 2011
<b>Cubrimiento geográfico:</b>	La cobertura comprende la Universidad del Valle Sede Palmira.
<b>Técnica</b>	Encuesta personal
<b>Tamaño de la muestra</b>	300 estudiantes activos
<b>Margen de error</b>	5%
<b>Momento estadístico</b>	Del 10 al 27 Enero del 2012

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

<sup>37</sup> Ibid.,

<sup>38</sup> URIBE, José I, VIAFARA Carlos A. Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia 2006. [en línea]. [Consultado el 7 de Marzo de 2012]. Disponible en <http://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=VFkaMDDf0vA%3D&tabid=444>

### Cuadro 9. Ficha Técnica de la Encuesta a Egresados

<b>Diseño muestral</b>	Muestreo probabilístico aleatorio simple.
<b>Población objetivo</b>	Egresados de la Universidad del Valle Sede Palmira de los años 2010-2011.
<b>Cubrimiento geográfico</b>	La cobertura comprende la Universidad del Valle Sede Palmira.
<b>Técnica</b>	Encuesta vía correo electrónico.
<b>Tamaño de la muestra</b>	107 Egresados
<b>Margen de error</b>	5%
<b>Momento estadístico</b>	Del 24 Enero al 5 Marzo del 2012.

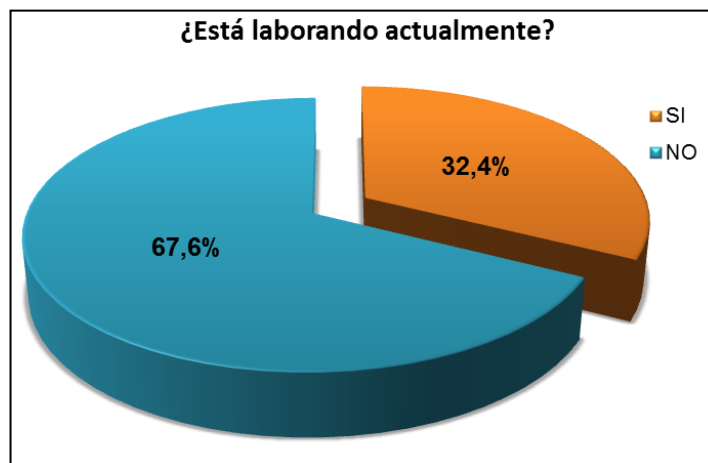
Fuente: Elaboración propia de los autores.

## 6.1 CARACTERÍSTICAS Y EFECTIVIDAD DE LOS MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE ESTUDIANTES

Tabla 6. Situación laboral actual de los estudiantes.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	97	32,3	32,4	32,4
	NO	202	67,3	67,6	100,0
	Total	299	99,7	100,0	
Perdidos	No responde	1	0,3		
<b>TOTAL</b>		<b>300</b>	<b>100,0</b>		

Gráfico 1.



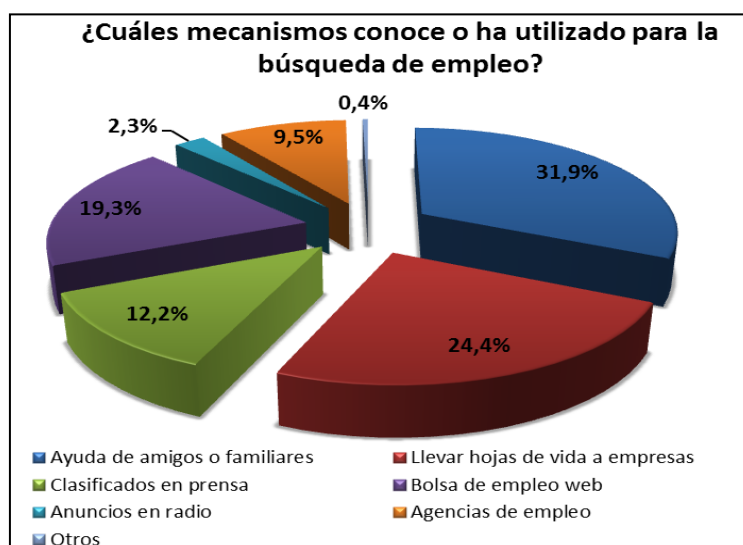
Fuente: Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes.

En relación a la situación laboral actual de los estudiantes encuestados, el 32,4% se encuentra laborando actualmente, mientras que el mayor porcentaje con un 67.6% no posee un empleo al momento de realizar la encuesta.

**Tabla 7.** Mecanismos utilizados por los estudiantes para la búsqueda de empleo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ayuda de amigos o familiares	241	31,9	31,9
Llevar hojas de vida a empresas	184	24,4	56,3
Clasificados en prensa	92	12,2	68,5
Bolsa de empleo web	146	19,3	87,8
Anuncios en radio	17	2,3	90,1
Agencias de empleo	72	9,5	99,6
Otros	3	0,4	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>755</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 2.**



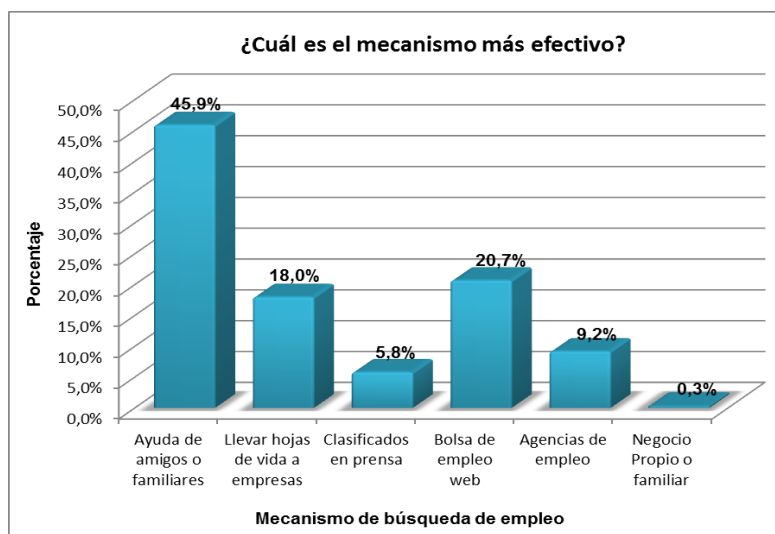
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

Los principales mecanismos que los estudiantes conocen o han utilizado para la búsqueda de empleo son en su orden: La ayuda de amigos o familiares con un porcentaje de respuestas del 31.9%, seguido de llevar hojas de vida a empresas que cuenta con un 24.4%, y la bolsa de empleo web con un 19.3%. Por otro lado, se puede observar que los mecanismos como clasificados en prensa, agencias de empleo y anuncios en radio tienen un menor reconocimiento por parte de los estudiantes reflejado en sus porcentaje de respuestas del 12,2%, 9,5% y 2,3% respectivamente.

**Tabla 8.** Mecanismo de búsqueda de empleo más efectivo desde la perspectiva de los estudiantes.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ayuda de amigos o familiares	135	45,0	45,9	45,9
	Llevar hojas de vida a empresas	53	17,7	18,0	63,9
	Clasificados en prensa	17	5,7	5,8	69,7
	Bolsa de empleo web	61	20,3	20,7	90,5
	Agencias de empleo	27	9,0	9,2	99,7
	Negocio Propio o familiar	1	0,3	0,3	100,0
	Total	294	98,0	100,0	
Perdidos	No responde	6	2,0		
<b>TOTAL</b>		<b>300</b>	<b>100,0</b>		

**Gráfico 3.**



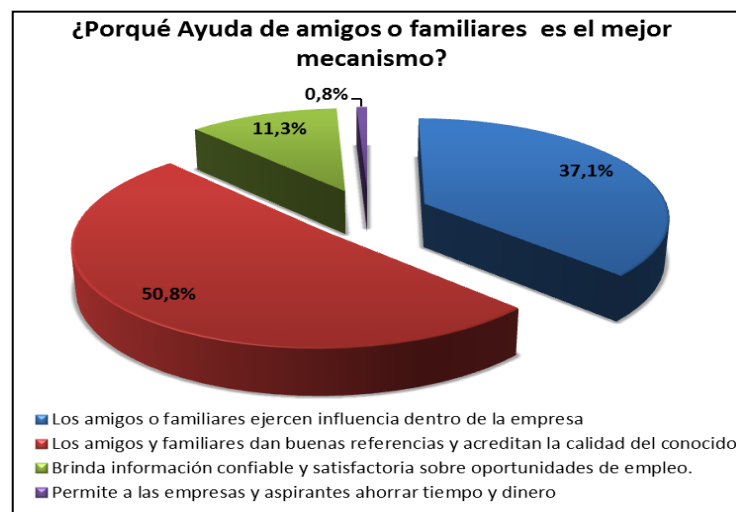
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

Puede observarse en el Gráfico 3 que un poco menos de la mitad de los estudiantes encuestados (45,9%) consideran que el mecanismo más efectivo para la búsqueda de empleo es la Ayuda de amigos o familiares. Sin embargo, el ítem Bolsa de Empleo Web también tuvo una participación importante con 20,7%.

**Tabla 9.** Argumentos de los estudiantes en relación a la ayuda de amigos o familiares como mejor mecanismo de búsqueda de empleo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Los amigos o familiares ejercen influencia dentro de la empresa	46	37,1	37,1
Los amigos y familiares dan buenas referencias y acreditan la calidad del conocido	63	50,8	87,9
Brinda información confiable y satisfactoria sobre oportunidades de empleo.	14	11,3	99,2
Permite a las empresas y aspirantes ahorrar tiempo y dinero	1	0,8	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 4.**



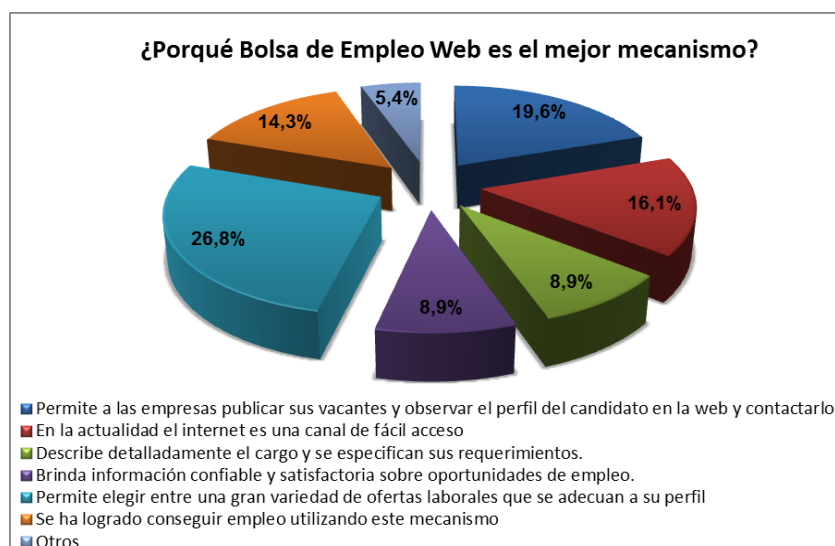
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

De acuerdo a los datos que proporciona la Gráfica 4, la mitad de las personas encuestadas (50,8%) piensan que la efectividad del mecanismo ayuda de amigos o familiares se debe principalmente a que éstos tienden a dar buenas referencias a los empleadores lo que aumenta las posibilidades de conseguir el empleo; y como segunda razón con un 37,1% se encuentra que cuando los amigos o familiares tienen una buena posición dentro de la empresa pueden ejercer influencia para la contratación.

**Tabla 10.** Argumentos de los estudiantes en relación a la Bolsa de Empleo Web como mejor mecanismo de búsqueda de empleo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Permite a las empresas publicar sus vacantes y observar el perfil del candidato en la web y contactarlo	11	19,6	19,6
En la actualidad el internet es una canal de fácil acceso	9	16,1	35,7
Describe detalladamente el cargo y se especifican sus requerimientos.	5	8,9	44,6
Brinda información confiable y satisfactoria sobre oportunidades de empleo.	5	8,9	53,6
Permite elegir entre una gran variedad de ofertas laborales que se adecuan a su perfil	15	26,8	80,4
Se ha logrado conseguir empleo utilizando este mecanismo	8	14,3	94,6
Otros	3	5,4	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 5.**



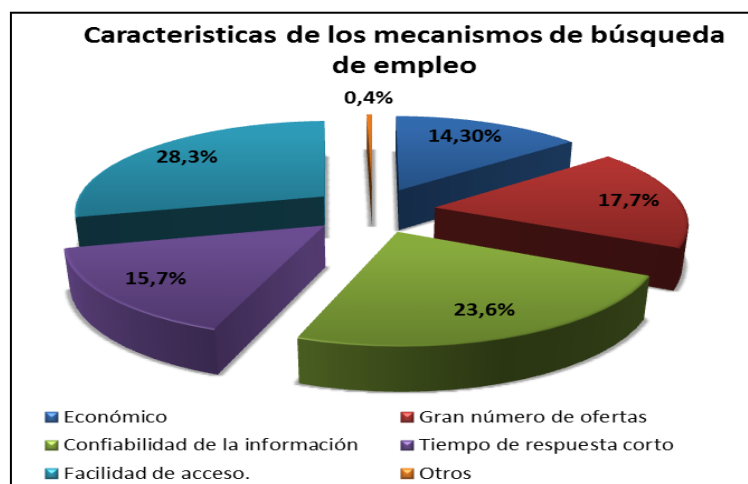
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

Tomando como base los datos anteriores, las razones más importantes por las cuales el mecanismo Bolsa de empleo web es uno de los canales de búsqueda de empleo más efectivo son: con un 26,8% la posibilidad de elegir entre una gran variedad de ofertas laborales que se adecuan a su perfil, con un 19,6% el hecho de que permite a las empresas publicar sus vacantes y observar el perfil del candidato en la web y contactarlo y con un 16,1% la facilidad de acceso debido a que el internet se ha convertido en un medio de uso frecuente.

**Tabla 11.** Características del mecanismo más efectivo según la perspectiva de los estudiantes.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Económico	76	14,3	14,3
Gran número de ofertas	94	17,7	32,0
Confiabilidad de la información	125	23,6	55,6
Tiempo de respuesta corto	83	15,7	71,3
Facilidad de acceso.	150	28,3	99,6
Otros	2	0,4	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>530</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 6.**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

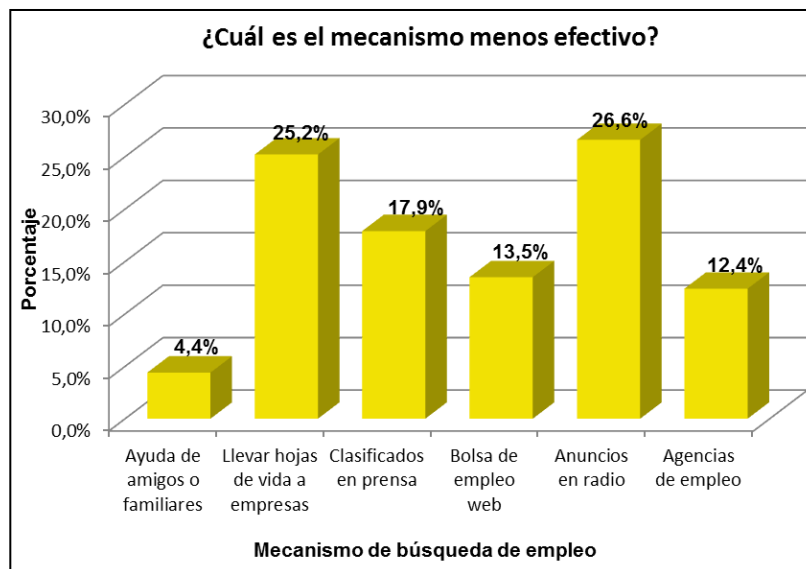
Respecto a las características que identifican a los canales de búsqueda de empleo más efectivos se puede notar que los estudiantes consideran la facilidad de acceso como la principal característica que identifica al mecanismo con un porcentaje de respuestas del 28,3%, y en segunda instancia la confiabilidad de la información con una participación del 23,6%, las otras características tuvieron una participación significativa aunque en menor proporción, Gran número de ofertas 17,7%, Tiempo de respuesta corto 15,7% y Económico 14,3%.



**Tabla 12.** Mecanismo de búsqueda de empleo menos efectivo de acuerdo al criterio de estudiantes.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ayuda de amigos o familiares	12	4,0	4,4	4,4
	Llevar hojas de vida a empresas	69	23,0	25,2	29,6
	Clasificados en prensa	49	16,3	17,9	47,4
	Bolsa de empleo web	37	12,3	13,5	60,9
	Anuncios en radio	73	24,3	26,6	87,6
	Agencias de empleo	34	11,3	12,4	100,0
	Total	274	91,3	100,0	
Perdidos	No responde	26	8,7		
<b>TOTAL</b>		<b>300</b>	<b>100,0</b>		

**Gráfico 7.**



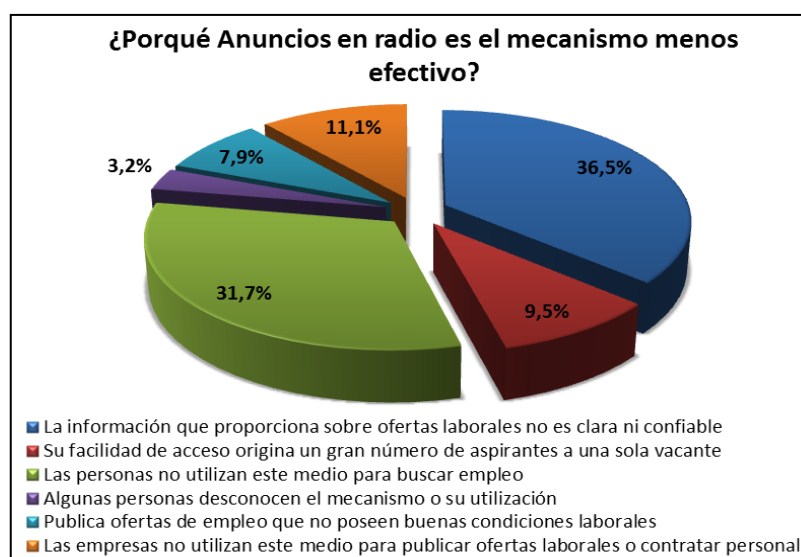
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

Referente a los canales que los estudiantes consideran que son menos efectivos porque las personas no logran conseguir un empleo por medio de ellos se encuentra que los anuncios en radio encabezan la lista con un 26,6% seguido de llevar hojas de vida a empresas con un porcentaje de 25,2%.

**Tabla 13.** Elementos identificados por los estudiantes en relación a los anuncios de radio como mecanismo menos efectivo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
La información que proporciona sobre ofertas laborales no es clara ni confiable	23	36,5	36,5
Su facilidad de acceso origina un gran número de aspirantes a una sola vacante	6	9,5	46,0
Las personas no utilizan este medio para buscar empleo	20	31,7	77,8
Algunas personas desconocen el mecanismo o su utilización	2	3,2	81,0
Publica ofertas de empleo que no poseen buenas condiciones laborales	5	7,9	88,9
Las empresas no utilizan este medio para publicar ofertas laborales o contratar personal	7	11,1	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100</b>	

**Gráfico 8.**



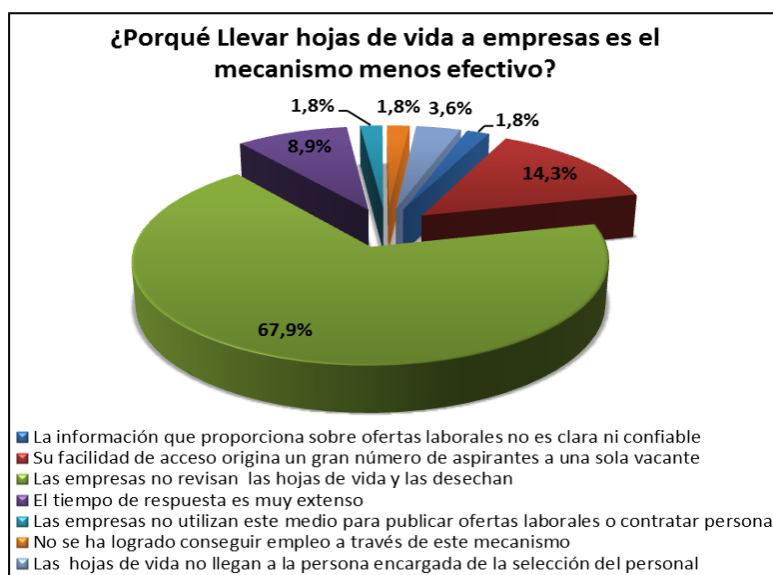
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

De acuerdo a la información arrojada en el Gráfico 8 se puede identificar que los dos argumentos principales que hacen del mecanismo anuncios en radio el menos efectivo son: La información que proporciona sobre ofertas laborales no es clara ni confiable y las personas no utilizan este medio para buscar empleo con un porcentaje de 36,5% y 31,7% respectivamente.

**Tabla 14.** Elementos identificados por los estudiantes en relación a llevar hojas de vida como mecanismo menos efectivo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
La información que proporciona sobre ofertas laborales no es clara ni confiable	1	1,8	1,8
Su facilidad de acceso origina un gran número de aspirantes a una sola vacante	8	14,3	16,1
Las empresas no revisan las hojas de vida y las desechan	38	67,9	83,9
El tiempo de respuesta es muy extenso	5	8,9	92,9
Las empresas no utilizan este medio para publicar ofertas laborales o contratar personal	1	1,8	94,6
No se ha logrado conseguir empleo a través de este mecanismo	1	1,8	96,4
Las hojas de vida no llegan a la persona encargada de la selección del personal	2	3,6	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100,0%</b>	

**Gráfico 9.**



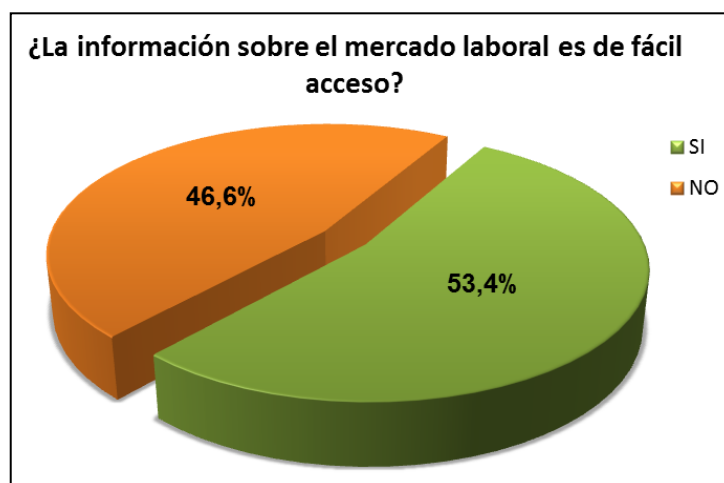
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

El gráfico anterior evidencia que la principal razón de los estudiantes para considerar el mecanismo llevar hojas de vida a empresas como uno de los menos efectivos es que las empresas no revisan las hojas de vida y las desechan lo cual representó un 67,9% del total.

**Tabla 15.** Facilidad de acceso a la información sobre el mercado laboral desde la perspectiva de estudiantes.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	156	52,0	53,4	53,4
	NO	136	45,3	46,6	100,0
	Total	292	97,3	100,0	
Perdidos	No responde	8	2,7		
<b>TOTAL</b>		<b>300</b>	<b>100,0</b>		

**Gráfico 10.**



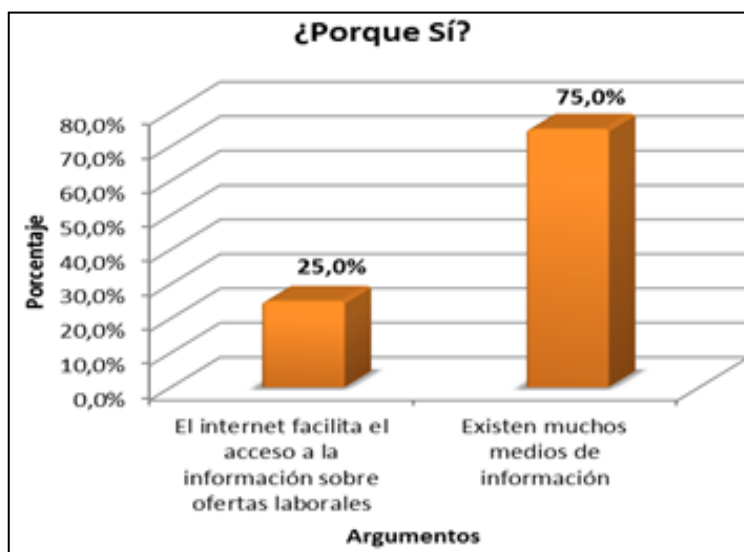
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

Respecto al acceso a la información sobre el mercado laboral el 53,4% de los estudiantes creen que si es fácil acceder a información para la búsqueda de empleo, mientras que el 46,6% piensa lo contrario.

**Tabla 16.** Argumentos de los estudiantes en relación a la facilidad de acceso a la información sobre el Mercado Laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
El internet facilita el acceso a la información sobre ofertas laborales	34	25,0	25,0
Existen muchos medios de información	102	75,0	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>136</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 11.**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

Las razones proporcionadas por los estudiantes que justifican que la información sobre el mercado laboral es de fácil acceso son: Existen muchos medios para obtener esa información con un 75%, y El internet es un medio muy popular y una herramienta muy útil que hace más fácil encontrar información sobre ofertas laborales con un 25%.

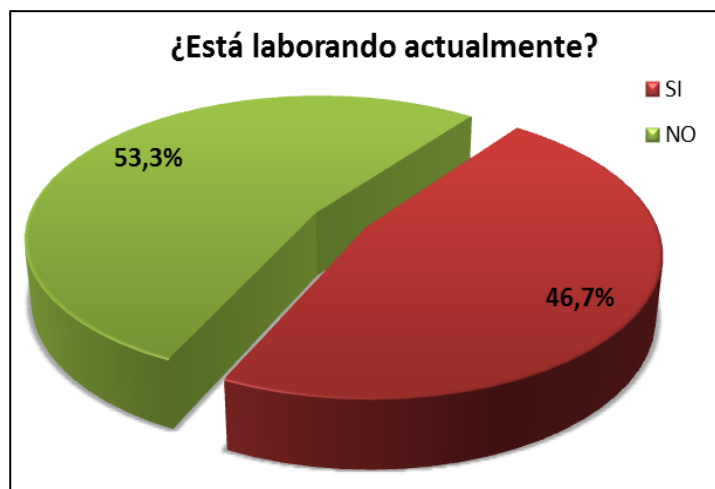
## 6.2 CARACTERÍSTICAS Y EFECTIVIDAD DE LOS MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE EGRESADOS

Cabe resaltar que el número de egresados encuestados es inferior a la muestra calculada en la metodología, debido a que la universidad no cuenta con una base de datos actualizada que permitiera contactarlos fácilmente, en otros casos no se obtuvo colaboración por parte de los egresados para el diligenciamiento de la encuesta, por motivos de ocupación o falta de interés.

**Tabla 17.** Situación laboral actual de los Egresados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SI	50	46,7	46,7
NO	57	53,3	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 12.**



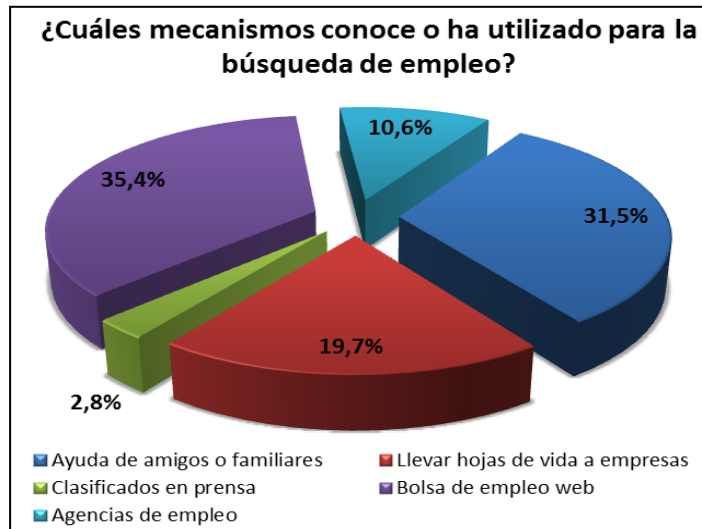
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

Como puede observarse en el gráfico 12, el 46,7% de los egresados encuestados posee empleo actualmente, en caso contrario la mayor parte de los encuestados 53,3% no se encuentra laborando en la actualidad.

**Tabla 18.** Mecanismos utilizados por los egresados para la búsqueda de empleo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Ayuda de amigos o familiares	80	31,5	31,5
Llevar hojas de vida a empresas	50	19,7	51,2
Clasificados en prensa	7	2,8	54,0
Bolsa de empleo web	90	35,4	89,4
Agencias de empleo	27	10,6	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>254</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 13**



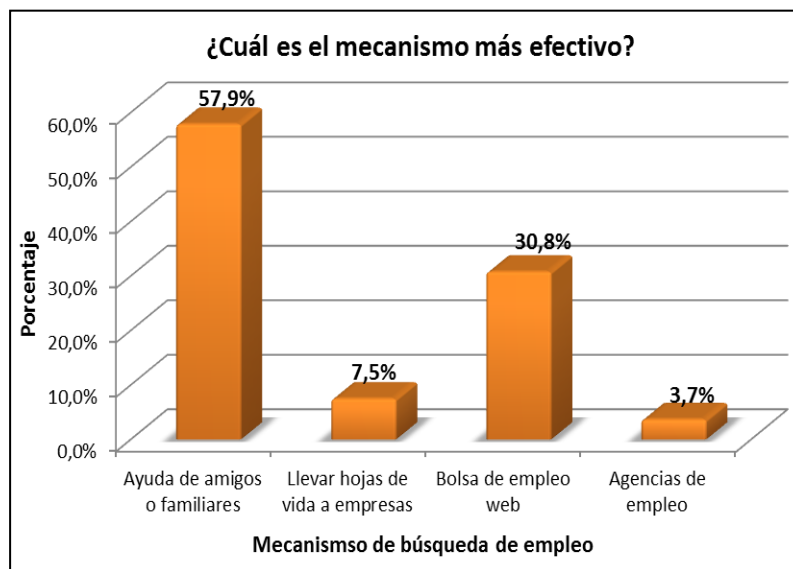
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

Respecto a los mecanismos de búsqueda de empleo a los que acceden los egresados, se encuentra que el más conocido o utilizado corresponde a la bolsa de empleo web con un porcentaje de respuestas del 35,4%, seguido de la Ayuda de amigos o familiares que presenta un 31,5%. Mientras llevar hojas de vida a empresas, los clasificados en prensa y las agencias de empleo presentan porcentajes de participación más bajos de 19,7%, 10,6% y 2,8% respectivamente; indicando que no son muy usados por los egresados para la búsqueda de trabajo.

**Tabla 19.** Mecanismo de búsqueda de empleo más efectivo desde la perspectiva de los egresados.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ayuda de amigos o familiares	62	57,9	57,9
Llevar hojas de vida a empresas	8	7,5	65,4
Bolsa de empleo web	33	30,8	96,3
Agencias de empleo	4	3,7	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 14.**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

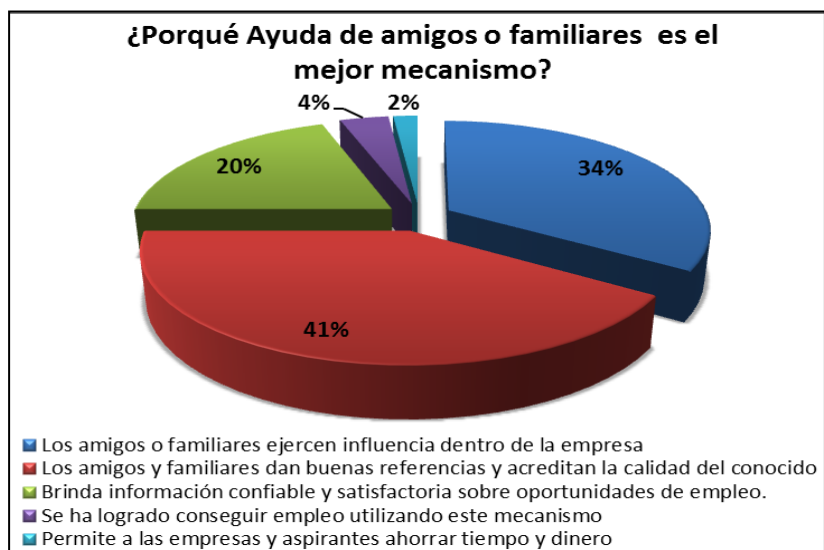
De acuerdo a los datos anteriores puede afirmarse que más de la mitad de los egresados encuestados (57,9%) consideran que el mecanismo ayuda de amigos o familiares es el más efectivo para la búsqueda de empleo y como segunda opción se encuentra la bolsa de empleo web con un 30,8%.

**Tabla 20.** Elementos a favor de ayuda de amigos o familiares como mejor mecanismo de búsqueda de empleo según egresados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Los amigos o familiares ejercen influencia dentro de la empresa	19	34	34
Los amigos y familiares dan buenas referencias y acreditan la calidad del conocido	23	41	75
Brinda información confiable y satisfactoria sobre oportunidades de empleo.	11	20	95
Se ha logrado conseguir empleo utilizando este mecanismo	2	4	98
Permite a las empresas y aspirantes ahorrar tiempo y dinero	1	2	100
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	



**Gráfico 15.**



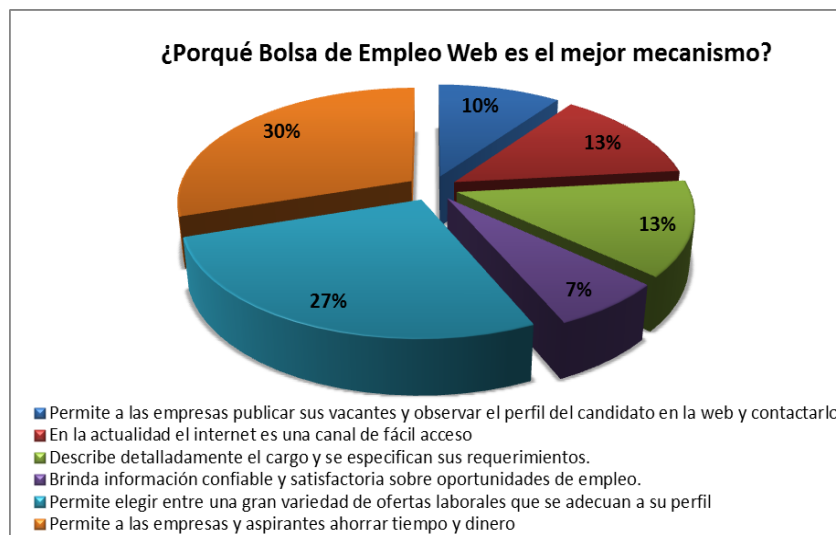
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

En relación a los argumentos a favor que sustentan la efectividad del mecanismo ayuda de amigos o familiares, se puede identificar que la principal razón (41%) hace referencia a que los amigos y familiares recomiendan a los candidatos dentro de la empresa lo que incrementa las posibilidades de ser contratado, y en segunda instancia (34%) que los amigos o familiares en relación a su cargo y autoridad pueden ejercer influencia para la contratación del personal.

**Tabla 21.** Elementos a favor de Bolsa de empleo como mejor mecanismo de búsqueda de empleo según egresados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Permite a las empresas publicar sus vacantes y observar el perfil del candidato en la web y contactarlo	3	10	10
En la actualidad el internet es una canal de fácil acceso	4	13	23
Describe detalladamente el cargo y se especifican sus requerimientos.	4	13	37
Brinda información confiable y satisfactoria sobre oportunidades de empleo.	2	7	43
Permite elegir entre una gran variedad de ofertas laborales que se adecuan a su perfil	8	27	70
Permite a las empresas y aspirantes ahorrar tiempo y dinero	9	30	100
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	

**Gráfico 16.**



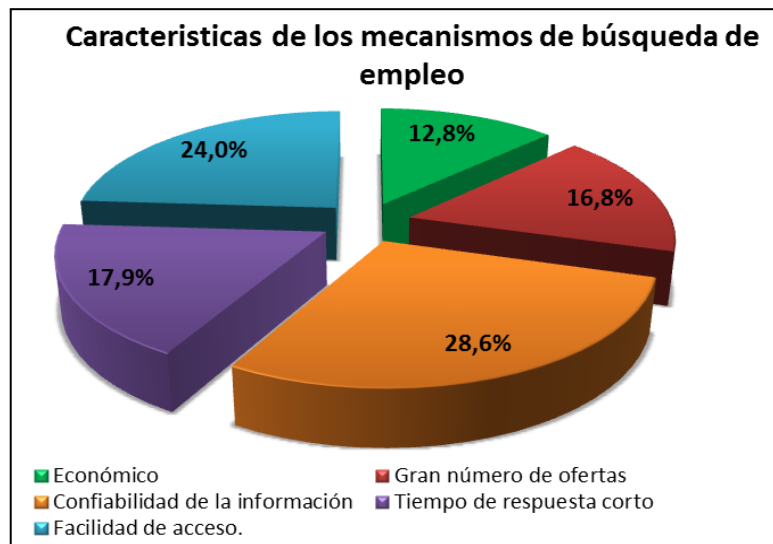
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

La gráfica anterior evidencia que los principales argumentos que proporcionan los egresados para sustentar que la bolsa de empleo web es el mecanismo de búsqueda de empleo más efectivo son: a) permite elegir entre una gran variedad de ofertas laborales con un porcentaje del 30% y; b) permite a las empresas y aspirantes ahorrar tiempo y dinero con un porcentaje de 27%

**Tabla 22.** Características del mecanismo más efectivo según los egresados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Económico	25	12,8	12,8
Gran número de ofertas	33	16,8	29,6
Confiabilidad de la información	56	28,6	58,2
Tiempo de respuesta corto	35	17,9	76,1
Facilidad de acceso.	47	24,0	100
<b>TOTAL</b>	<b>196</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 17.**



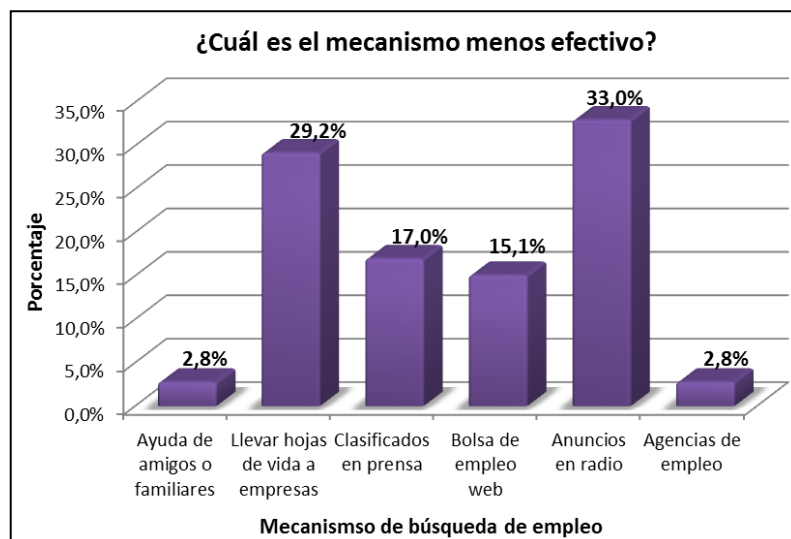
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

Referente a las características que identifican a los canales de búsqueda de empleo efectivos, se puede apreciar que todas las características tuvieron un porcentaje de participación significativo, sin embargo los egresados piensan que la característica que más los identifica es la confiabilidad de la información seguida de la facilidad de acceso las cuales presentan un porcentaje de 28,6% y 24% respectivamente.

**Tabla 23.** Mecanismo de búsqueda de empleo menos efectivo según los egresados

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ayuda de amigos o familiares	3	2,8	2,8	2,8
	Llevar hojas de vida a empresas	31	29,0	29,2	32,1
	Clasificados en prensa	18	16,8	17,0	49,1
	Bolsa de empleo web	16	15,0	15,1	64,2
	Anuncios en radio	35	32,7	33,0	97,2
	Agencias de empleo	3	2,8	2,8	100,0
	Total	106	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
<b>TOTAL</b>		<b>107</b>	<b>100,0</b>		

**Gráfico 18.**



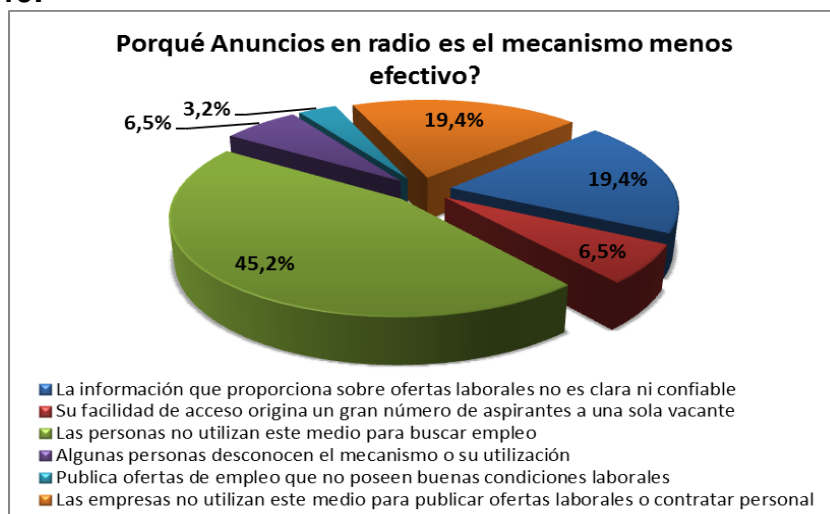
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

A partir de la información proporcionada en el gráfico se evidencia que el canal de búsqueda de empleo menos efectivo son los anuncios en radio que presenta un 33% de porcentaje de respuestas, cabe resaltar que el mecanismo llevar hojas de vida a empresas posee un porcentaje significativo del 29,2% lo que indica que los egresados también lo consideran uno de los menos efectivos.

**Tabla 24.** Argumentos de los egresados que justifican anuncios de radio como mecanismo menos efectivo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
La información que proporciona sobre ofertas laborales no es clara ni confiable	6	19,4	19,4
Su facilidad de acceso origina un gran número de aspirantes a una sola vacante	2	6,5	25,8
Las personas no utilizan este medio para buscar empleo	14	45,2	71,0
Algunas personas desconocen el mecanismo o su utilización	2	6,5	77,4
Publica ofertas de empleo que no poseen buenas condiciones laborales	1	3,2	80,6
Las empresas no utilizan este medio para publicar ofertas laborales o contratar personal	6	19,4	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 19.**



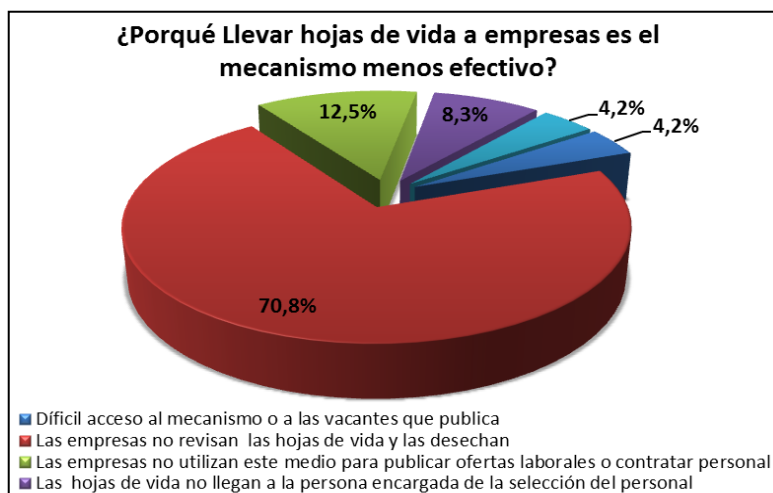
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

Teniendo en cuenta los datos anteriores se identifica que un poco menos de la mitad de los encuestados (45,2%) creen que el principal argumento que explica la poca efectividad del mecanismo anuncios en radio es que en la actualidad las personas no utilizan este medio para buscar empleo. Entre otras razones también importantes se encuentra con un 19,4% cada una: a) la información que proporciona sobre ofertas laborales no es clara ni confiable y; b) las empresas no utilizan este medio para publicar ofertas laborales o contratar personal.

**Tabla 25.** Argumentos de los egresados que justifican llevar hojas de vida a empresas como mecanismo menos efectivo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Difícil acceso al mecanismo o a las vacantes que publica	1	4,2	4,2
Las empresas no revisan las hojas de vida y las desechan	17	70,8	75,0
Las empresas no utilizan este medio para publicar ofertas laborales o contratar personal	3	12,5	87,5
Las hojas de vida no llegan a la persona encargada de la selección del personal	2	8,3	95,8
Se desperdicia tiempo y dinero	1	4,2	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 20.**



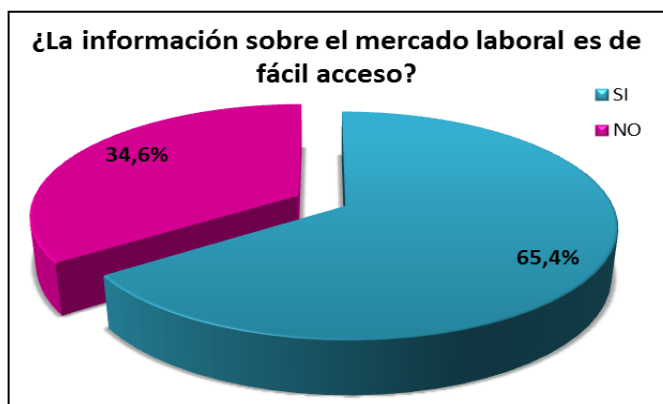
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

De acuerdo al criterio de los egresados, la razón fundamental (70,8%) para considerar el mecanismo Llevar hojas de vida empresas como menos efectivo se debe a que las hojas de vida no son revisadas por las empresas y en consecuencia son desechadas.

**Tabla 26.** Facilidad de acceso a la información sobre el mercado laboral según egresados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SI	70	65,4	65,4
NO	37	34,6	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 21.**



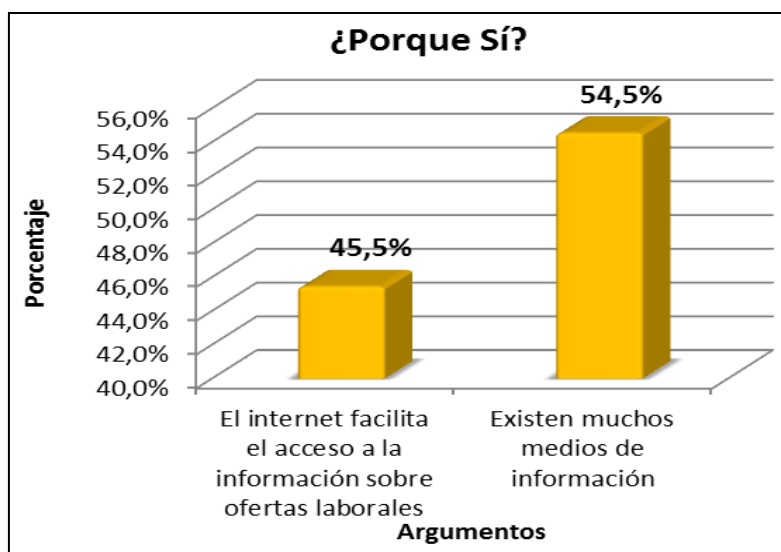
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

Puede observarse en el gráfico 21 que el 65,4% de los egresados piensan que la información sobre el mercado laboral es de fácil acceso; en caso contrario el 34,6% de los encuestados considera que no es fácil acceder a la información para la búsqueda de empleo.

**Tabla 27.** Argumentos de los egresados en relación a la facilidad de acceso a la información sobre el Mercado Laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
El internet facilita el acceso a la información sobre ofertas laborales	20	45,5	45,5
Existen muchos medios de información	24	54,5	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 22.**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

El gráfico anterior permite señalar que un porcentaje significativo de los encuestados (54,5%) afirman que la información sobre el mercado laboral sí es de fácil acceso debido a que en la actualidad existen muchos medios o canales que proporcionan este tipo de información.

## **7. CARACTERIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA BOLSA DE EMPLEO WEB DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA**

Las bolsas de empleo en la web son en la actualidad uno de los medios más rápidos y económicos de ofertar y/o demandar empleo, a éste sitio ingresan una gran cantidad de postulantes con la intención de buscar y encontrar un empleo, también cada vez son más las empresas que utilizan la red debido a que ofrece una gama de servicios y beneficios que permite agilizar el proceso de reclutamiento.

Los portales de empleo son los más utilizados por los demandantes y por las empresas que lanzan las ofertas en la Red, esto hace que los sistemas tradicionales de selección y reclutamiento estén disminuyendo, mientras que las web de empleo aumentan de forma relevante su uso.

Indudablemente esto significa que el reclutamiento Online proporciona a las empresas ventajas que según expertos hacen referencia a: publicación inmediata de la oferta de selección de personal, permanencia de las ofertas online 24 horas al día y siete días a la semana con todas las posibilidades de actualización y gestión, ahorro de tiempo y de recursos económicos y la facilidad para lograr el acercamiento al público objetivo. En este sentido son muy valoradas las web de empleo especializadas<sup>39</sup>.

Por otro lado, se encuentra los candidatos o postulantes a los que este nuevo canal de búsqueda de trabajo también ofrece distintas posibilidades, entre los servicios básicos que deben ofrecer este tipo de webs se destaca: “un número elevado de ofertas laborales, formularios para que los usuarios puedan insertar sus datos personales y búsquedas teniendo como base algunos criterios seleccionados, la posibilidad de comunicarse con otras personas que buscan empleo a través de los foros, seguir el consejo de expertos profesionales, recibir noticias gratuitas sobre el mercado de trabajo, encontrar todo tipo de información laboral cómo por ejemplo como hay que redactar una carta de presentación, cómo superar una entrevista”.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> ARRANZ, B. Una cuarta parte de los responsables de RRHH prefieren hacer el reclutamiento a través de internet. En. Bolsa de trabajo on-line, opinión de los expertos. [en línea]. No.7. (2001). [Consultado el 6 de Marzo de 2012]. Disponible en: <http://www.educaweb.com/esp/servicios/monografico/bolsasonline/opinion1-a.html>

<sup>40</sup> DELFINO, Andrés. La especialización de una web de empleo es lo que determina su competitividad Andrés En. Bolsa de trabajo on-line, opinión de los expertos. [en línea]. No.7. (2001). [Consultado el 6 de Marzo de 2012]. Disponible en: <http://www.educaweb.com/esp/servicios/monografico/bolsasonline/opinion2-a.html>



Entre las ventajas, tanto para empresas como candidatos que ofrece este tipo de servicio se encuentran la reducción del tiempo y la transparencia en los procesos de selección.

Respecto al tema particular de investigación, las bolsas o portales de empleo web universitarias se caracterizan por ser plataformas tecnológicas que permiten facilitar el proceso de búsqueda de empleo de estudiantes y egresados de la institución y a la vez beneficiar a las empresas haciendo más fácil y ágil el proceso de selección de personal.

Entre los servicios que estas bolsas de empleo ofrecen a sus usuarios se encuentra<sup>41</sup>:

- ✓ Crear e inscribir su hoja de vida.
- ✓ Acceder a las ofertas laborales y aplicar directamente a ellas.
- ✓ Acceder a una calculadora salarial.
- ✓ Recibir un correo electrónico con información sobre oportunidades laborales acordes con su carrera y su perfil profesional, y una noticia de interés de la Universidad.

Beneficios para las empresas:

- ✓ Registrar ofertas laborales para estudiantes de pregrado, practicantes, y egresados de pregrado y postgrado.
- ✓ Recibir en su correo electrónico hojas de vida de estudiantes y egresados de la institución.
- ✓ Podrán conocer los programas de pregrado y postgrado que ofrece la Universidad.
- ✓ Automáticamente, recibirán un correo en el que se les informará si la oferta laboral es publicada o rechazada por la Universidad.

De acuerdo al contexto anterior, se realiza un análisis de las encuestas aplicadas a estudiantes, egresados y directivos de la Universidad del Valle Sede Palmira, dónde se evidencia la posición de éstos frente a una bolsa de empleo web en la universidad y de acuerdo a su criterio cuáles serían las características y servicios que debería poseer este mecanismo.

---

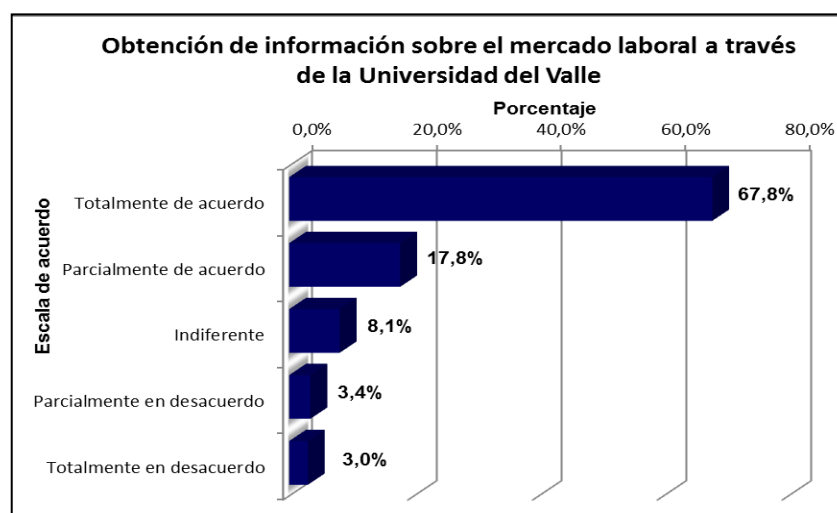
<sup>41</sup> UNIVERSIDAD ICESI. Bolsa de Empleo. [en línea]. [Consultado el 8 de marzo de 2012]. Disponible en: [http://www.icesi.edu.co/egresados/bolsa\\_empleo/index.php](http://www.icesi.edu.co/egresados/bolsa_empleo/index.php)

## 7.1 SERVICIOS Y PROPIEDADES DE LA BOLSA DE EMPLEO WEB DESDE LA PERSPECTIVA DE ESTUDIANTES

**Tabla 28.** Obtención de información sobre el mercado laboral a través de la universidad según estudiantes

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	202	67,3	67,8	67,8
	Parcialmente de acuerdo	53	17,7	17,8	85,6
	Indiferente	24	8,0	8,1	93,6
	Parcialmente en desacuerdo	10	3,3	3,4	97,0
	Totalmente en desacuerdo	9	3,0	3,0	100,0
	Total	298	99,3	100,0	
Perdidos	No responde	2	0,7		
<b>TOTAL</b>		<b>300</b>	<b>100,0</b>		

**Gráfico 23.**



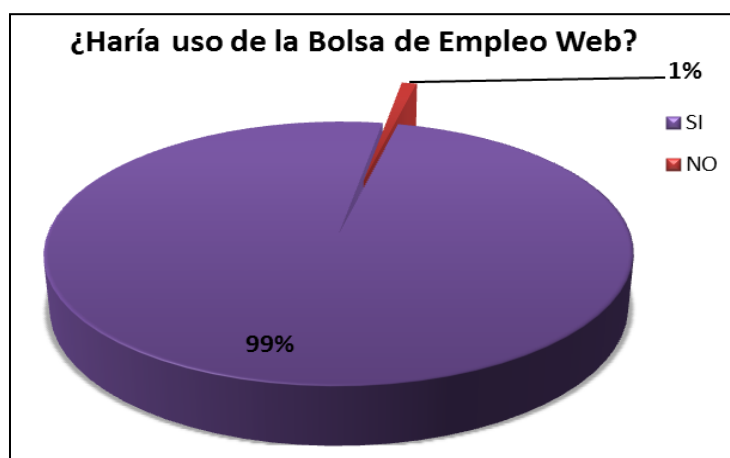
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

Un porcentaje significativo de los estudiantes encuestados específicamente un 85,6% está de acuerdo con que la Universidad debería brindar información necesaria para facilitar la búsqueda de empleo y sólo un 6,4% responde que no debería hacerlo.

**Tabla 29.** Disposición de los estudiantes en relación al uso de la Bolsa de Empleo Web

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	295	98,3	99,0	99,0
	NO	3	1,0	1,0	100,0
	Total	298	99,3	100,0	
Perdidos	No responde	2	0,7		
<b>TOTAL</b>		<b>300</b>	<b>100,0</b>		

**Gráfico 24.**



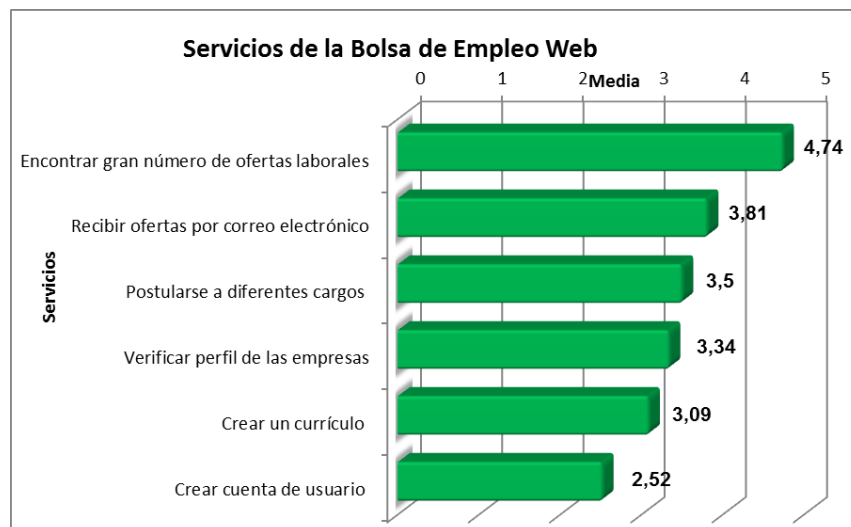
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

Se puede observar que el 99% de los alumnos estarían dispuestos a utilizar este servicio en el caso de que existiera una bolsa de empleo, mientras un 1% de los encuestados no están interesados en este tipo de servicio.

**Tabla 30.** Importancia de los servicios de la Bolsa de Empleo Web según criterio de los estudiantes.

Categoría	Frecuencia	Media
Encontrar gran número de ofertas laborales	266	4,74
Recibir ofertas por correo electrónico	266	3,81
Postularse a diferentes cargos	266	3,50
Verificar perfil de las empresas	266	3,34
Crear un currículum	266	3,09
Crear cuenta de usuario	266	2,52

**Gráfico 25.**



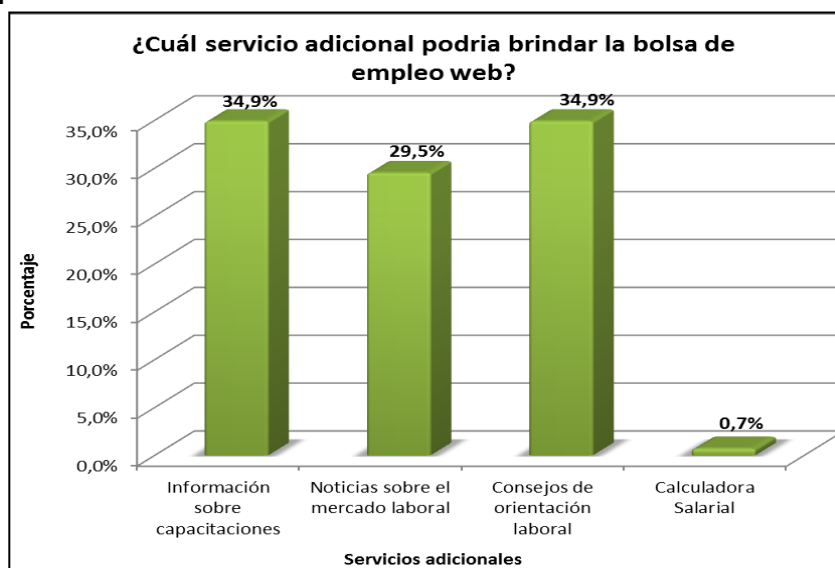
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

En relación a los servicios a ofrecer por la bolsa de empleo web, se observa que para los estudiantes lo más importante es que en dicho mecanismo se puedan encontrar una gran variedad de ofertas laborales así como recibir ofertas en el correo electrónico; mientras lo que identifican como menos relevante es crear una cuenta de usuario y currículum.

**Tabla 31.** Servicios adicionales de la Bolsa de Empleo Web según estudiantes

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Información sobre capacitaciones de la Universidad del Valle y otras universidades.	103	34,3	34,9	34,9
	Noticias e información sobre el mercado laboral	87	29,0	29,5	64,4
	Consejos sobre cómo elaborar la hoja de vida o presentarse a una entrevista	103	34,3	34,9	99,3
	Calculadora Salarial	2	0,70	0,70	100,0
	Total	295	98,3	100,0	
Perdidos	No responde	5	1,7		
<b>TOTAL</b>		<b>300</b>	<b>100,0</b>		

**Gráfico 26.**



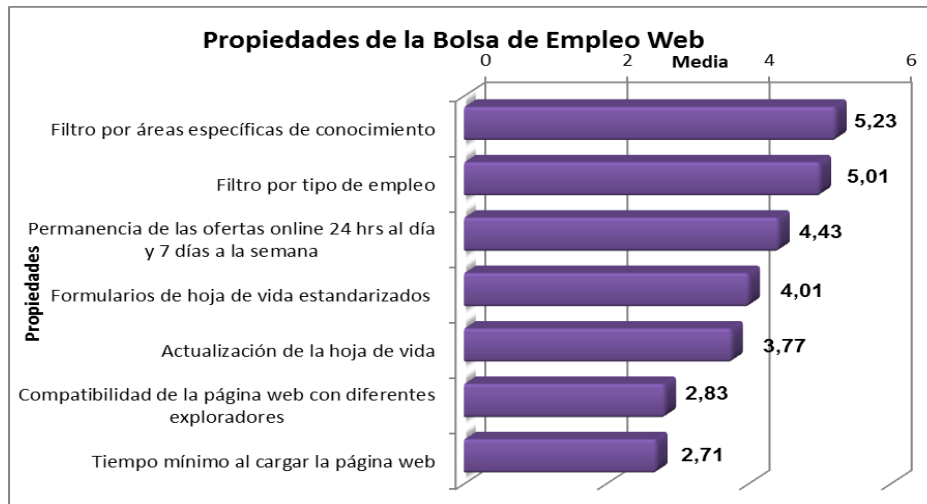
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

La información reflejada en el Gráfico 26 permite señalar que la Bolsa de Empleo Web debe brindar dos servicios adicionales como son: información sobre capacitaciones de la Universidad del Valle y otras universidades; así como consejos sobre cómo elaborar la hoja de vida o presentarse a una entrevista laboral con un 34,9% cada una. Por el contrario, lo que menos interesa a los estudiantes es el servicio de calculadora salarial que tuvo solo un 0,7%.

**Tabla 32.** Importancia de las propiedades de la Bolsa de Empleo Web según los estudiantes.

Categoría	N	Media
Filtro de la búsqueda de ofertas por áreas específicas de conocimiento	266	5,23
Filtro de ofertas laborales por tipo de empleo	266	5,01
Permanencia de las ofertas online 24 horas al día y siete días a la semana	266	4,43
Formularios de hoja de vida estandarizados	266	4,01
Actualización de la hoja de vida	266	3,77
Compatibilidad de la página web con diferentes exploradores	266	2,83
Tiempo mínimo al cargar la página web	266	2,71

**Gráfico 27.**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

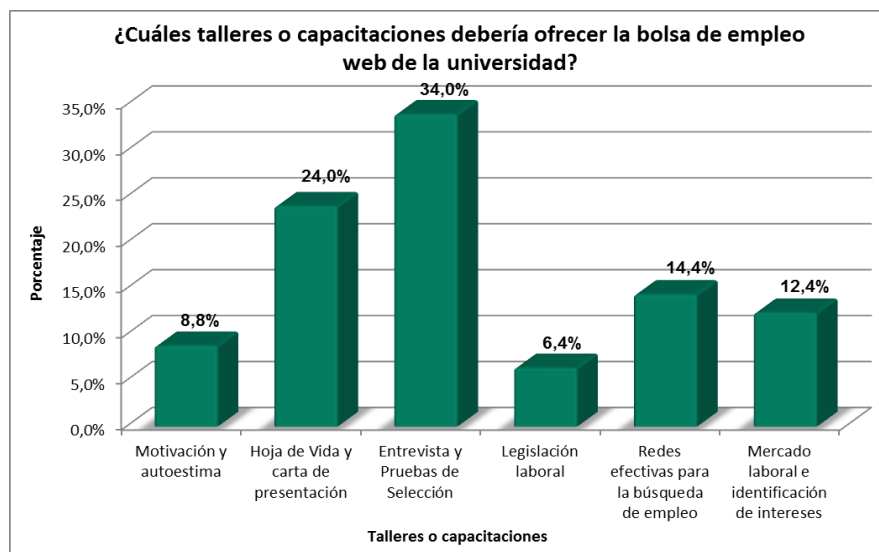
Las propiedades o características de la bolsa de empleo web se refieren a los aspectos que hacen parte del diseño de la aplicación web y permite al usuario utilizarla con mayor facilidad; mientras que los servicios son todos aquellos beneficios que obtiene el usuario cuando hace uso de ella, el objetivo de esta pregunta es indagar cuales de las propiedades expuestas son más importantes para los estudiantes.

De acuerdo a los datos anteriores se puede afirmar que referente a las propiedades de la Bolsa de Empleo Web los estudiantes consideran fundamental que ésta permita filtrar la información de las ofertas laborales tanto por áreas específicas de conocimiento como por tipo de empleo; además de la posibilidad de visualizar las ofertas laborales en cualquier momento del día. En caso contrario, lo menos importante es el tiempo que se demore en cargar la página web y que sea compatible con diferentes exploradores.

**Tabla 33.** Talleres o Capacitaciones que debe brindar la Bolsa de Empleo Web según los estudiantes

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Motivación y autoestima	47	8,8	8,8
Hoja de Vida y carta de presentación	128	24,0	32,8
Entrevista y Pruebas de Selección	181	34,0	66,8
Legislación laboral	34	6,4	73,2
Redes efectivas para la búsqueda de empleo	77	14,4	87,6
Mercado laboral e identificación de intereses	66	12,4	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>533</b>	<b>100.0%</b>	

**Gráfico 28.**



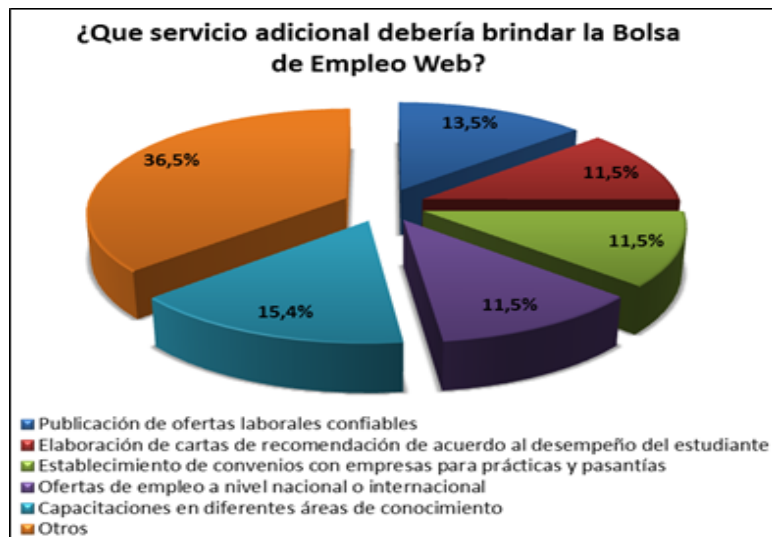
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

Los principales talleres o capacitaciones que los estudiantes creen debe ofrecer la Bolsa de Empleo Web son: Entrevista y Pruebas de Selección con un 34% de porcentaje de respuestas, seguido de Hoja de vida y carta de presentación con 24%. En caso contrario el taller que consideran menos relevante es el relacionado con legislación laboral que presenta un 6.4%.

**Tabla 34.** Otros Servicios adicionales de la Bolsa de Empleo Web según criterio de los estudiantes.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Publicación de ofertas laborales confiables	7	2,3	13,5	13,50
	Elaboración de cartas de recomendación de acuerdo al desempeño del estudiante	6	2	11,5	25
	Establecimiento de convenios con empresas para prácticas y pasantías	6	2	11,5	36,50
	Ofertas de empleo a nivel nacional o internacional	6	2	11,5	48,00
	Capacitaciones en diferentes áreas de conocimiento	8	2,7	15,4	63,40
	Otros	19	6,3	36,5	100
	Total	52	17,3	100	
Perdidos	No responde	248	82,7		
<b>TOTAL</b>		<b>300</b>	<b>100</b>		

**Gráfico 29.**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información de encuestas realizadas a estudiantes

Respecto a los servicios adicionales: El 15,4% de los estudiantes señalan que la Bolsa de empleo web debería ofrecer capacitaciones en diferentes áreas de conocimiento; el 13,5% expresa que no debe brindar un servicio adicional sino preocuparse por publicar ofertas laborales confiables; el 11,5% le gustaría la elaboración de cartas de recomendación de acuerdo al desempeño del estudiante; un 11,5% el establecimiento de convenios con empresas para prácticas y pasantías; y por último un 11,5% de estudiantes creen que sería bueno que se ofrecieran empleos a nivel nacional o internacional. El 36,5% de los estudiantes señalan otros servicios adicionales, pero no presentan frecuencia de mención por tal motivo no se tienen en cuenta para la tabulación.

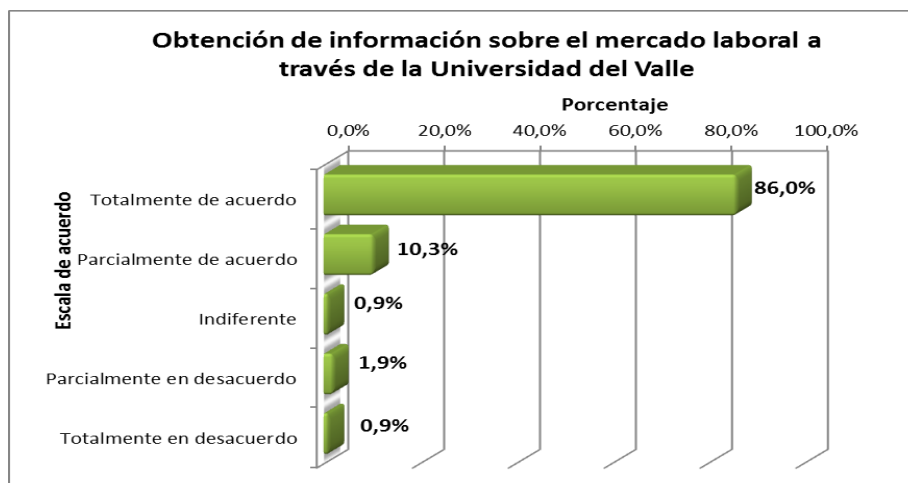
## 7.2 SERVICIOS Y PROPIEDADES DE LA BOLSA DE EMPLEO WEB DESDE LA PERSPECTIVA DE EGRESADOS

**Tabla 35.** Obtención de información sobre el mercado laboral a través de la Universidad según egresados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	92	86,0	86,0
Parcialmente de acuerdo	11	10,3	96,3
Indiferente	1	,9	97,2
Parcialmente en desacuerdo	2	1,9	99,1
Totalmente en desacuerdo	1	,9	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100,0</b>	



**Gráfico 30.**



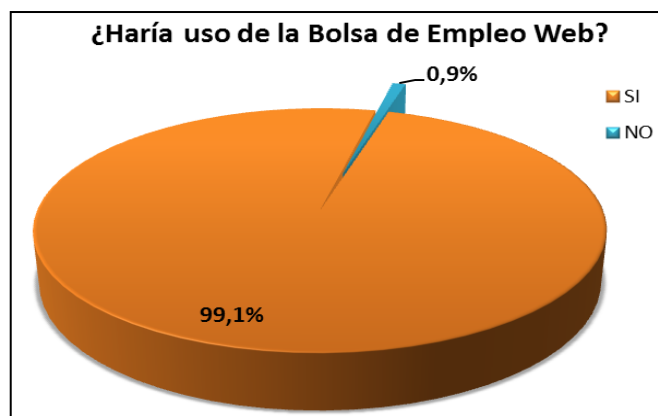
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

De acuerdo a la información del Gráfica 30, el 96,3% de los egresados están de acuerdo con que la universidad podría facilitar el proceso de búsqueda de empleo de estudiantes y egresados brindando información sobre el mercado laboral, mientras sólo un 2,8% considera que la universidad no debería hacerlo.

**Tabla 36.** Disposición de los egresados en relación al uso de la Bolsa de empleo Web

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SI	106	99,1	99,1
NO	1	0,9	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 31.**



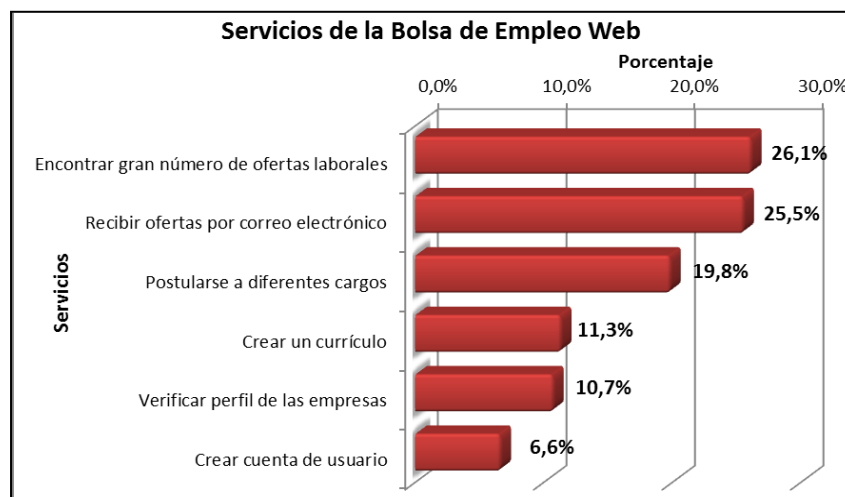
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

En relación a la disposición de los egresados para hacer uso de la bolsa de empleo web de la universidad en caso de que existiera, se encuentra que el 99,1% de los encuestados manifiesta que si está dispuesto a hacer uso de ella, en caso contrario el 0.9% no está interesado en utilizarla.

**Tabla 37.** Importancia de los servicios de la Bolsa de Empleo Web según los egresados.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Encontrar gran número de ofertas laborales	83	26,1	26,1
Recibir ofertas por correo electrónico	81	25,5	51,6
Postularse a diferentes cargos	63	19,8	71,4
Crear un currículo	36	11,3	82,7
Verificar perfil de las empresas	34	10,7	93,4
Crear cuenta de usuario	21	6,6	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>318</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 32.**



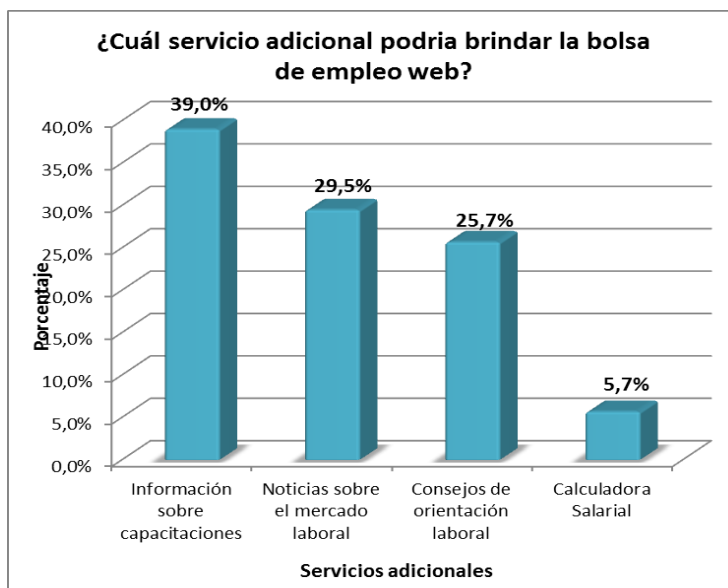
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

Los servicios a ofrecer por la bolsa de empleo web que de acuerdo a los egresados se consideran más importantes son: encontrar un gran número de ofertas (26,1%) y recibir ofertas por correo electrónico (25,5%). Por el contrario los servicios que los egresados consideran menos relevantes son crear cuenta de usuario (6,6%) y verificar el perfil de las empresas (10,7%).

**Tabla 38.** Servicios adicionales de la Bolsa de Empleo Web según egresados

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Información sobre capacitaciones de la Universidad del Valle y otras universidades.	41	38,3	39,0	39,0
	Noticias e información sobre el mercado laboral	31	29,0	29,5	68,6
	Consejos sobre cómo elaborar la hoja de vida o presentarse a una entrevista	27	25,2	25,7	94,3
	Calculadora Salarial	6	5,6	5,7	100,0
	Total	105	98,1	100,0	
Perdidos	No responde	2	1,9		
<b>TOTAL</b>		<b>107</b>	<b>100,0</b>		

**Gráfico 33.**



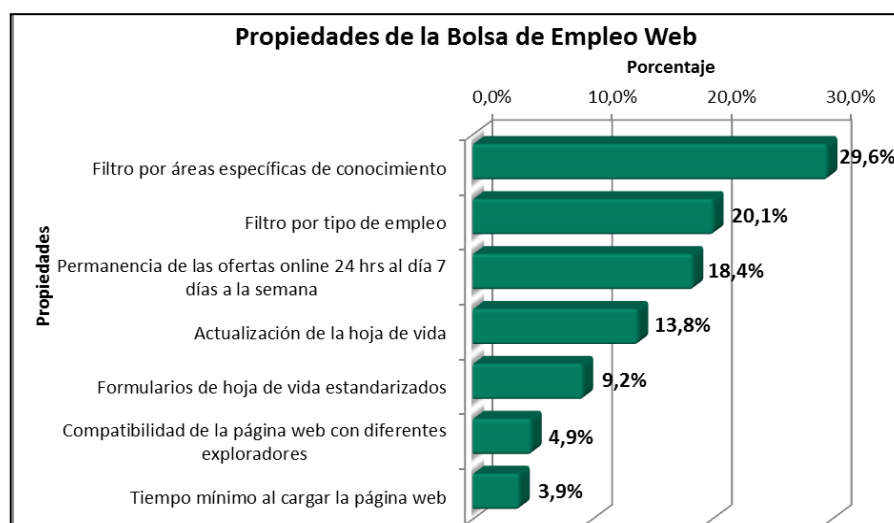
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

Respecto a los servicios adicionales que debería ofrecer la bolsa de empleo web, el 39% de los egresados opina que lo primordial es que se brinde información sobre capacitaciones de la Universidad del Valle y de otras universidades; y el 29,5% considera que lo principal debe ser lo relacionado con noticias e información sobre el mercado laboral. El servicio de calculadora salarial fue el que obtuvo menos porcentaje (5.7%) por tal motivo no es relevante para los egresados.

**Tabla 39.** Importancia de las propiedades de la Bolsa de Empleo Web según los egresados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Filtro de la búsqueda de ofertas por áreas específicas de conocimiento	90	29,6	29,60
Filtro de ofertas laborales por tipo de empleo	61	20,1	49,70
Permanencia de las ofertas online 24 hrs al día 7 días a la semana	56	18,4	68,10
Actualización de la hoja de vida	42	13,8	81,90
Formularios de hoja de vida estandarizados	28	9,2	91,10
Compatibilidad de la página web con diferentes exploradores	15	4,9	96,00
Tiempo mínimo al cargar la página web	12	3,9	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>304</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 34.**



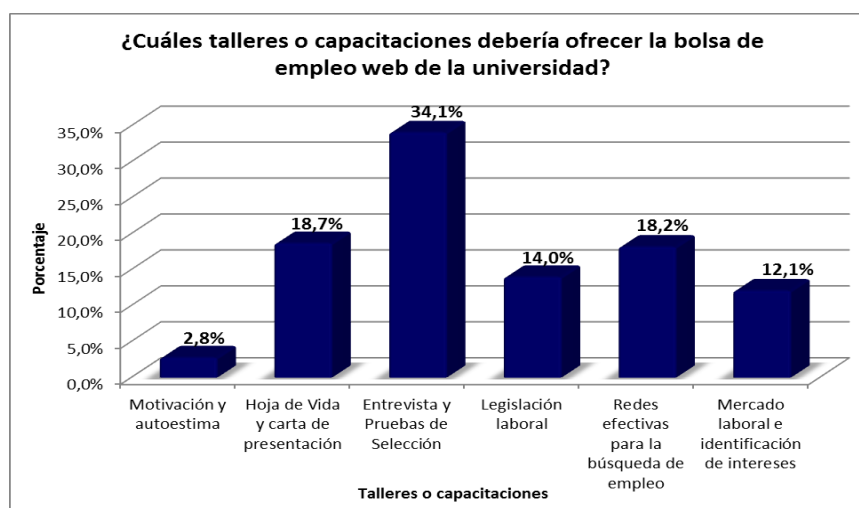
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

A partir de la información arrojada en el gráfico se puede identificar que las propiedades de la bolsa de empleo web más relevantes para los egresados son: el filtro de ofertas laborales por áreas específicas de conocimiento (29,6%), el filtro por tipo de empleo (20,1%) y la permanencia de las ofertas online 24 horas al día 7 días a la semana (18,4%); mientras lo que menos identifican como importante es el tiempo que demore en cargar la página web (3,9%) y la compatibilidad de la misma con diferentes exploradores (4,9%).

**Tabla 40.** Talleres o Capacitaciones que debe brindar la Bolsa de Empleo Web según los egresados

Categoría	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Motivación y autoestima	6	2,8	2,8
Hoja de Vida y carta de presentación	40	18,7	21,5
Entrevista y Pruebas de Selección	73	34,1	55,6
Legislación laboral	30	14,0	69,6
Redes efectivas para la búsqueda de empleo	39	18,2	87,8
Mercado laboral e identificación de intereses	26	12,1	99,9
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 35.**



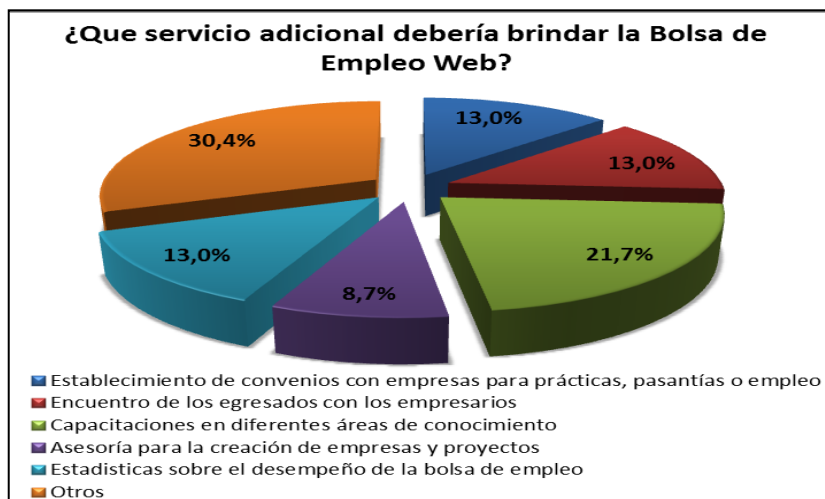
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

Se puede observar que el principal taller que debería ofrecer la bolsa de empleo web según los egresados corresponde al taller de entrevista y pruebas de selección el cual presentó un porcentaje de respuestas del 34,1%; las capacitaciones en relación al tema hoja de vida - carta de presentación y redes efectivas para la búsqueda de empleo también presentaron porcentajes significativos de 18,7% y 18,2% respectivamente. El que menos porcentaje presentó fue el tema referente a Motivación y autoestima es decir que los egresados no se encuentran interesados por recibir capacitación en este tema.

**Tabla 41.** Otros Servicios adicionales de la Bolsa de Empleo Web según egresados

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Establecimiento de convenios con empresas para prácticas, pasantías o empleo	3	2,8	13,0	13,0
	Encuentro de los egresados con los empresarios	3	2,8	13,0	26,0
	Capacitaciones en diferentes áreas de conocimiento	5	4,7	21,7	47,7
	Asesoría para la creación de empresas y proyectos	2	1,9	8,7	56,4
	Estadísticas sobre el desempeño de la bolsa de empleo	3	2,8	13,0	69,4
	Otros	7	6,5	30,4	100,0
	Total	23	21,5	100	
Perdidos	No responde	84	78,5		
<b>Total</b>		<b>107</b>	<b>100</b>		

**Gráfico 36.**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del proceso de encuestas a egresados.

Referente a los servicios adicionales que debería ofrecer la bolsa de empleo web, el 21,7% de los egresados proponen capacitaciones en diferentes áreas de conocimiento, el 13% el establecimiento de convenios con empresas, el 13% encuentro de los egresados con los empresarios, el 13% la elaboración de estadísticas sobre el desempeño de la bolsa de empleo y el 8,7% asesoría por parte de la universidad para la creación de empresas y proyectos. La categoría otros (30,4%) está compuesta por una variedad de servicios adicionales que presentaron poca frecuencia de mención y por lo tanto no son relevantes para esta descripción.

### **7.3 FUNCIONES DE LA BOLSA DE EMPLEO WEB SEGÚN LINEAMIENTOS DE DIRECTIVAS**

Para el desarrollo de este trabajo de investigación es fundamental conocer la posición de las directivas de la Universidad del Valle en relación a la creación de una bolsa de empleo web, para tal propósito se realizó en el mes de septiembre una entrevista semiestructurada al director de la Sede Palmira, y en el mes de diciembre una encuesta a los ocho coordinadores de los programas académicos.

Mediante estas preguntas se pretende conocer si se están utilizando mecanismos para facilitar la inserción de egresados y estudiantes al contexto laboral y si un mecanismo como la bolsa de empleo puede contribuir a lograr dicha vinculación así como a reducir la tasa de desempleo; también el propósito es identificar cuáles son las funciones que debería cumplir dicho canal, que estrategias son más efectivas para promocionar sus beneficios en la comunidad universitaria y finalmente de qué manera podrían los coordinadores contribuir al desarrollo de la bolsa de empleo web

#### **7.3.1. Resultados obtenidos de la entrevista realizada al Director de la Universidad del Valle Sede Palmira**

De acuerdo a la entrevista realizada el día 20 de septiembre del año 2011 al Director de la Universidad del Valle Sede Palmira Robby Nelson Díaz, los aspectos identificados desde la dirección relacionados con la creación y funcionamiento de la bolsa de empleo web en la Universidad son:

- ✓ En relación a la utilización de mecanismos para facilitar el acercamiento laboral entre profesionales y estudiantes univallunos con el sector empresarial, el director señaló que la universidad no maneja ningún mecanismo, sin embargo manifestó que años atrás desde la dependencia de bienestar universitario se llevó a cabo una estrategia que consistía básicamente en la recepción de hojas de vida y solicitudes de empleo por parte de las empresas, en el cual se realizaba la selección de las hojas de vida que cumplían con todos los requisitos solicitados y posteriormente se enviaban a las empresas.
- ✓ La Universidad del Valle posee una misión amplia, comprendiendo aspectos como: Formación, investigación, generación de conocimiento, bienestar, desarrollo humano y extensión - proyección social, es en éste último elemento dónde la universidad debe trabajar en áreas como el emprendimiento, la educación continua y el apoyo a la inserción laboral, en el cual la universidad busca servir como canal entre las empresas y los egresados para que se pueda tener acceso a información sobre las hojas de vida y por lo tanto lograr ubicar laboralmente a los egresados en las empresas.

- ✓ Respecto a la iniciativa de creación de una bolsa de empleo en la universidad, el director manifestó: “Aunque no es una función propia de la universidad, pienso que es un servicio muy importante para el estudiante que se convierte en egresado y si la universidad con la imagen que tiene, con la relación que posee con el sector empresarial puede facilitar ese proceso, obviamente estamos dispuestos a hacer todo lo posible para que eso se realice”.

Además, destaca que un mecanismo como la bolsa de empleo podría ser una respuesta efectiva a las exigencias que realizan los procesos de autoevaluación en lo que se refiere a la gestión de las universidades públicas o privadas con el sector empresarial.

- ✓ Finalmente la función principal que debe cumplir la bolsa de empleo desde la perspectiva de la dirección es suplir la demanda de fuerza laboral de calidad del sector empresarial, para ello resaltó que es importante hacer una selección de las hojas de vida, tener en cuenta a los estudiantes que sobresalen, y asegurarse de que posean capacidades idóneas para el cargo.

### 7.3.2. Resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los Coordinadores de los programas académicos de la Universidad del Valle Sede Palmira

**Cuadro 10.** Ficha Técnica de la Encuesta a Coordinadores de los Programas Académicos

<b>Diseño muestral</b>	Censo poblacional
<b>Población objetivo</b>	Coordinadores de cada programa académico de la Universidad del Valle Sede Palmira.
<b>Cubrimiento geográfico</b>	La cobertura comprende la Universidad del Valle Sede Palmira.
<b>Técnica</b>	Encuesta personal.
<b>Tamaño de la muestra</b>	8 Coordinadores
<b>Momento estadístico</b>	Del 12 al 23 de Diciembre del 2011.

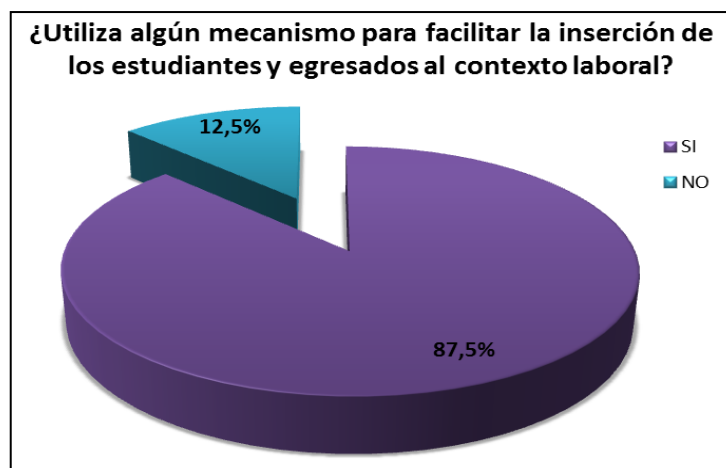
**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

**Tabla 42.** Utilización de mecanismos para facilitar la inserción al contexto laboral de estudiantes y egresados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SI	7	87,5	87,5
NO	1	12,5	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>	



**Gráfico 37.**



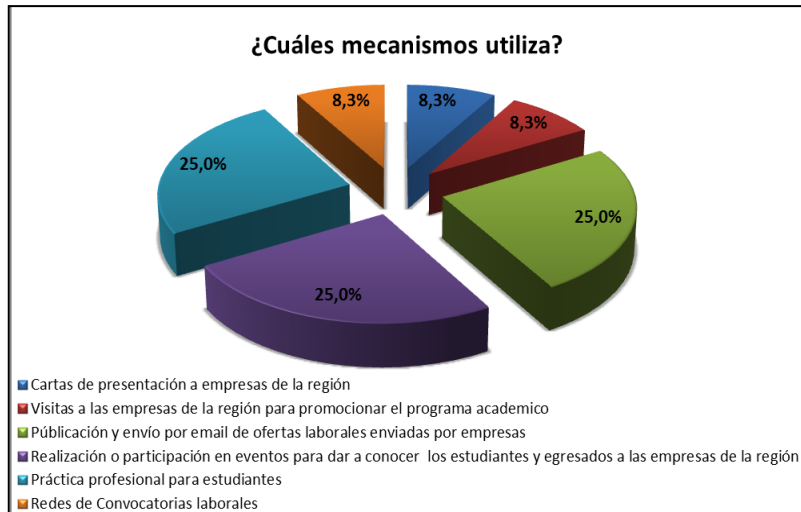
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del trabajo de campo realizado a Coordinadores de los programas académicos.

Como se observa en el Gráfico 37, el 87,5% de los coordinadores de los programas académicos sí utilizan algunos mecanismos para facilitar la ubicación de sus estudiantes y egresados en el mercado laboral; mientras sólo el 12,5% no hace uso de ningún mecanismo.

**Tabla 43.** Mecanismos utilizados para facilitar inserción al mercado laboral de estudiantes y egresados.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Cartas de presentación a empresas de la región	1	8,3	8,3
Visitas a las empresas de la región para promocionar el programa académico	1	8,3	16,6
Publicación y envío por email de ofertas laborales enviadas por empresas	3	25,0	41,6
Realización o participación en eventos para dar a conocer los estudiantes y egresados a las empresas de la región	3	25,0	66,6
Práctica profesional para estudiantes	3	25,0	91,6
Redes de Convocatorias laborales	1	8,3	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 38.**



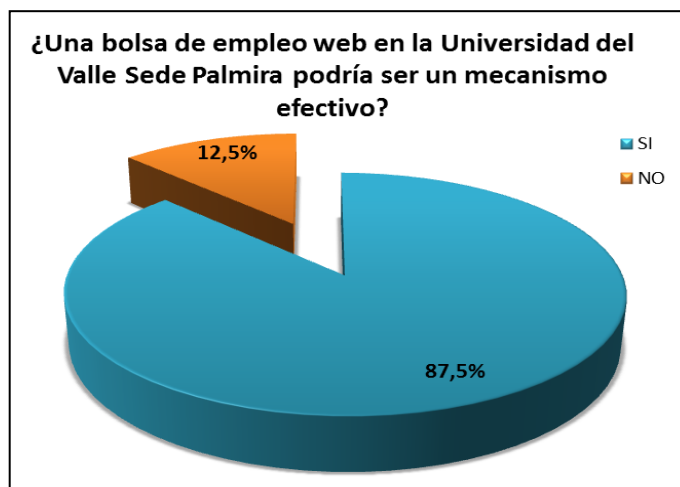
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del trabajo de campo realizado a Coordinadores de los programas académicos.

Respecto a los mecanismos que utilizan los coordinadores de los programas académicos para facilitar el proceso de inserción de estudiantes y egresados al mundo laboral se encuentra con un porcentaje de participación de 25% cada una: la publicación y envío por email de ofertas laborales enviadas por las empresas, la práctica profesional para estudiantes y por último la realización o participación en eventos para dar a conocer los estudiantes y egresados a las empresas de la región.

**Tabla 44.** Efectividad del Mecanismo bolsa de empleo web

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SI	7	87,5	87,5
NO	1	12,5	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 39.**



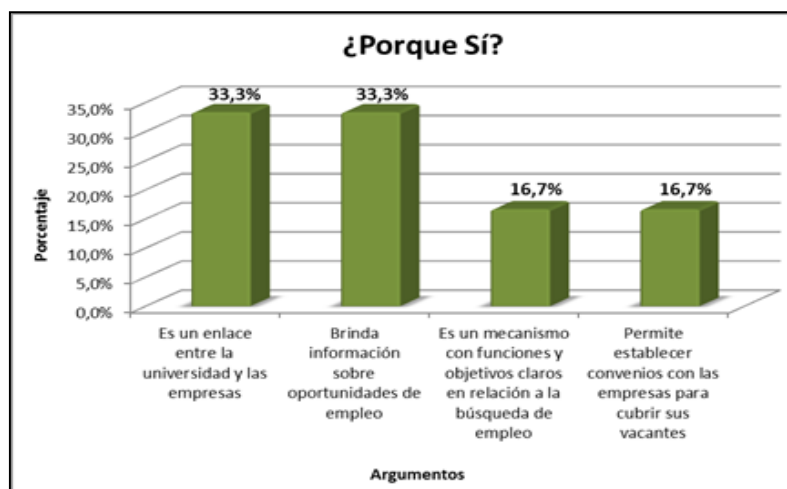
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del trabajo de campo realizado a Coordinadores de los programas académicos.

De acuerdo a los datos anteriores se puede afirmar que el 87,5% de los coordinadores de los programas académicos consideran que la bolsa de empleo web en la Universidad del Valle sería un mecanismo efectivo para lograr la vinculación laboral de los estudiantes y egresados, mientras un 12,5% de los encuestados no lo consideran un mecanismo efectivo.

**Tabla 45.** Argumentos a favor de la efectividad del mecanismo Bolsa de Empleo Web

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Es un enlace entre la Universidad y las empresas	2	33,3	33,3
Brinda información sobre oportunidades de empleo	2	33,3	66,7
Es un mecanismo con funciones y objetivos claros en relación a la búsqueda de empleo	1	16,7	83,3
Permite establecer convenios con las empresas para cubrir sus vacantes	1	16,7	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 40.**



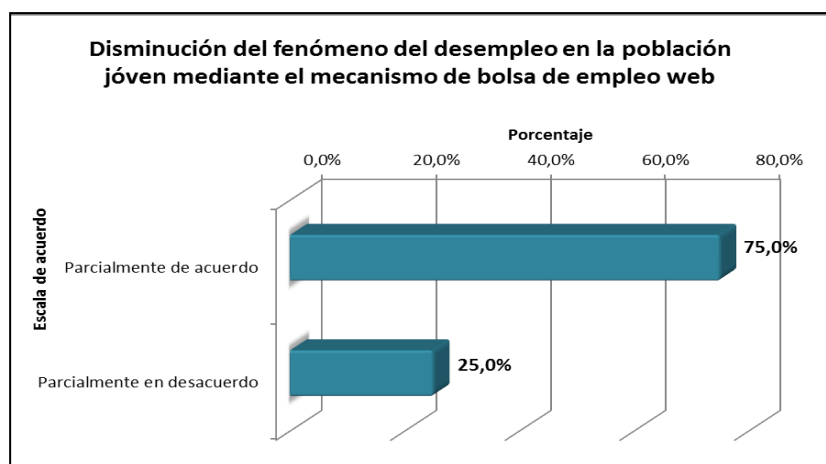
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del trabajo de campo realizado a Coordinadores de los programas académicos.

En relación a los argumentos a favor que sustentan la efectividad del mecanismo bolsa empleo web se identificaron principalmente dos razones: la primera con un 33,3% hace referencia a que dicho mecanismo actúa como enlace entre la Universidad y las empresas, y la segunda razón también con un 33,3% consideran que su eficacia se debe a que brinda información sobre oportunidades de empleo

**Tabla 46.** Disminución del fenómeno del desempleo en la población joven mediante la bolsa de empleo web

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Parcialmente de acuerdo	6	75,0	75,0
Parcialmente en desacuerdo	2	25,0	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 41.**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del trabajo de campo realizado a Coordinadores de los programas académicos.

La gráfica anterior evidencia que el 75% de los coordinadores encuestados están de acuerdo con el hecho de que la Bolsa de empleo puede ayudar a reducir los niveles de desempleo en la población joven. En caso contrario, el 25% de los encuestados se encuentra en desacuerdo con la afirmación.

**Tabla 47.** Funciones de la Bolsa de Empleo Web

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Divulgar la bolsa de empleo en las empresas de la región	2	14,3	14,30
Ubicar a los estudiantes en empresas para que realicen su práctica profesional	2	14,3	28,60
Brindar información actualizada sobre ofertas laborales	5	35,7	64,30
Realizar capacitaciones sobre orientación laboral	3	21,4	85,70
Establecer vínculos con el sector empresarial	2	14,3	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 42.**



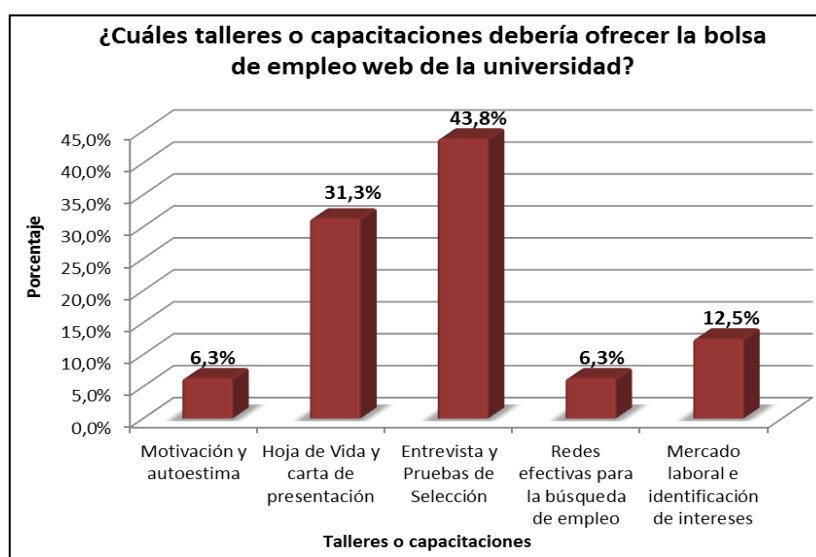
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del trabajo de campo realizado a Coordinadores de los programas académicos.

Referente a las funciones que debería cumplir la bolsa de empleo web dentro de la Universidad del Valle, los coordinadores piensan que la función primordial que debe desempeñar dicho mecanismo es brindar información actualizada sobre ofertas laborales y en segunda instancia realizar capacitaciones sobre orientación laboral, esto se puede ver reflejado en un porcentaje de participación de 35,7% y 21,4% respectivamente.

**Tabla 48.** Talleres o Capacitaciones que debe brindar la Bolsa de Empleo Web según los coordinadores de los programa académicos.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Motivación y autoestima	1	6,3	6,3
Hoja de Vida y carta de presentación	5	31,3	37,6
Entrevista y Pruebas de Selección	7	43,8	81,4
Redes efectivas para la búsqueda de empleo	1	6,3	87,7
Mercado laboral e identificación de intereses	2	12,5	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>	

**Gráfico 43.**



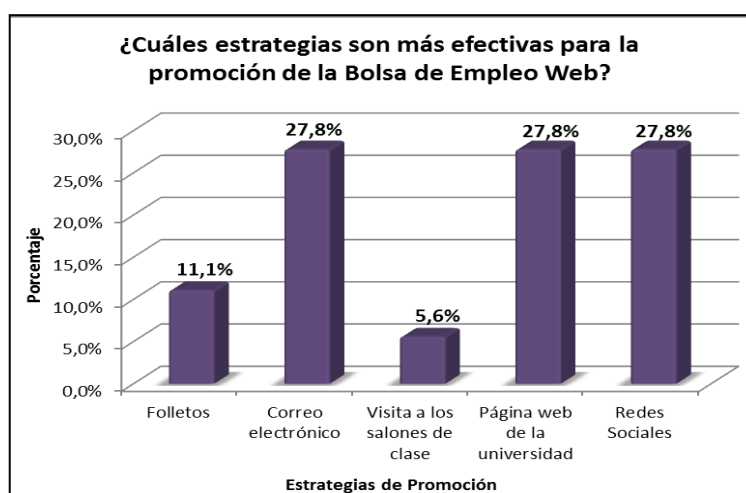
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del trabajo de campo realizado a Coordinadores de los programas académicos.

De acuerdo al criterio de los coordinadores de los programas académicos encuestados, los talleres o capacitaciones que debería ofrecer la Bolsa de Empleo serían: En primer lugar, taller de entrevista y pruebas de selección que presenta un porcentaje de participación del 43,8% y como segunda opción el taller de hoja de vida y carta de presentación con un porcentaje de 31,3%. Por el contrario, las capacitaciones de Motivación y autoestima y Redes efectivas para la búsqueda de empleo cada una con un porcentaje de 6,3% no son consideradas relevantes.

**Tabla 49.** Estrategias de Promoción efectivas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Folletos	2	11,1	11,1
Correo electrónico	5	27,8	38,9
Visita a los salones de clase	1	5,6	44,5
Página web de la universidad	5	27,8	72,3
Redes Sociales	5	27,8	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 44.**



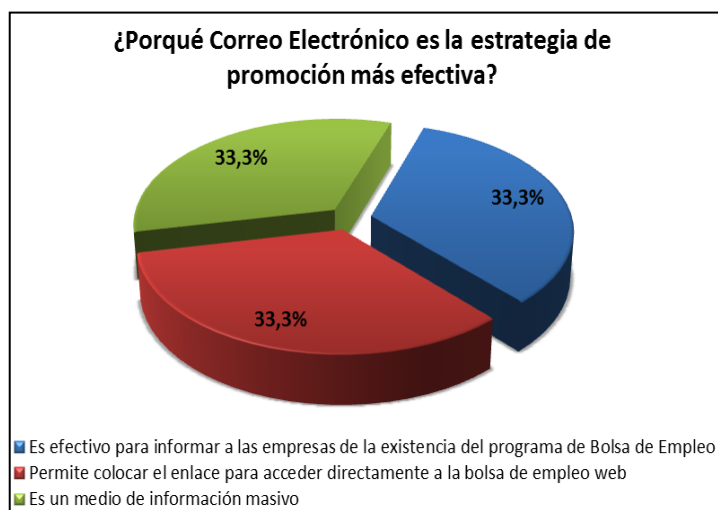
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del trabajo de campo realizado a Coordinadores de los programas académicos.

A partir de la información proporcionada en el gráfico se puede interpretar que las estrategias que los coordinadores creen serían las más efectivas para promocionar y dar a conocer el mecanismo de bolsa de empleo y sus beneficios son: Correo electrónico, la página web de la universidad y las redes sociales con un 27,8% de porcentaje de respuestas cada una; en caso contrario las visitas a los salones de clase se considera menos efectiva para promocionar con un 5,6%.

**Tabla 50.** Argumentos de los coordinadores a favor de Correo Electrónico como estrategia de promoción más efectiva

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Es efectivo para informar a las empresas de la existencia del programa de Bolsa de Empleo	1	33,3	33,3
Permite colocar el enlace para acceder directamente a la bolsa de empleo web	1	33,3	66,6
Es un medio de información masivo	1	33,3	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 45.**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del trabajo de campo realizado a Coordinadores de los programas académicos.

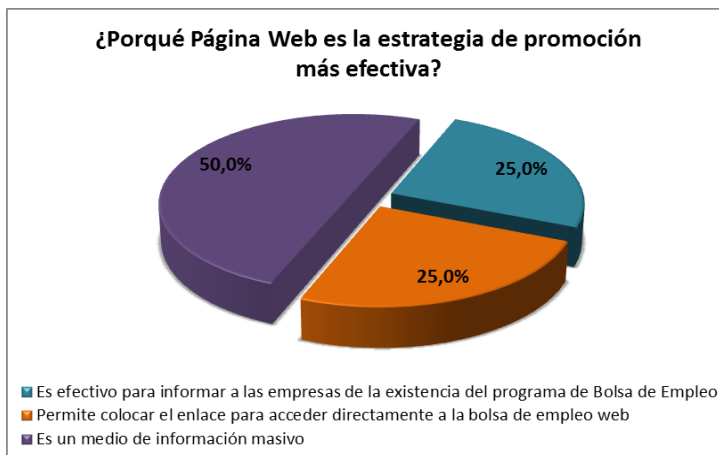
Se puede observar en el gráfico que las personas encuestadas proporcionaron tres razones para justificar al correo electrónico como estrategia efectiva de promoción, cada una con igual porcentaje de participación del 33,3% son: a) es efectivo para informar a las empresas de la existencia del programa de Bolsa de Empleo, b) permite colocar el enlace para acceder directamente a la bolsa de empleo web y; c) Se trata de un medio de información masivo.

**Tabla 51.** Argumentos de los coordinadores a favor de Página web como estrategia de promoción más efectiva

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Es efectivo para informar a las empresas de la existencia del programa de Bolsa de Empleo	1	25,0	25,0
Permite colocar el enlace para acceder directamente a la bolsa de empleo web	1	25,0	50,0
Es un medio de información masivo	2	50,0	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	



**Gráfico 46.**



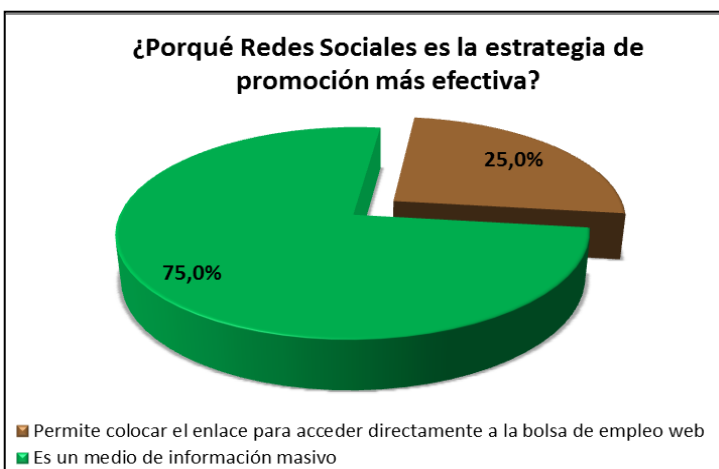
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del trabajo de campo realizado a Coordinadores de los programas académicos.

El gráfico anterior muestra que la mitad de las personas encuestadas (50%), consideran que la Página Web es una estrategia efectiva para la promoción de la bolsa de empleo debido a que en la actualidad es un medio de información masivo.

**Tabla 52.** Argumentos de los coordinadores a favor de Redes Sociales como estrategia de promoción más efectiva

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Permite colocar el enlace para acceder directamente a la bolsa de empleo web	1	25,0	25,0
Es un medio de información masivo	3	75,0	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 47.**



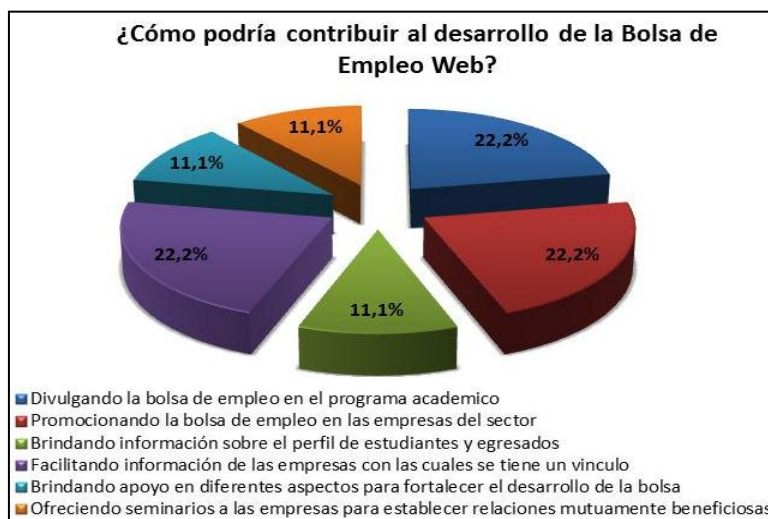
**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del trabajo de campo realizado a Coordinadores de los programas académicos.

Teniendo en cuenta los datos anteriores se puede identificar que el principal argumento a favor de las Redes Sociales como estrategia más efectiva para realizar la promoción del mecanismo de la Bolsa de empleo en la Universidad del Valle corresponde con un 75%, al reconocerlo como un medio de información masivo.

**Tabla 53.** Contribuciones de los coordinadores de los programas académicos al desarrollo de la Bolsa de Empleo Web.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Divulgando la bolsa de empleo en el programa académico	2	22,2	22,2
Promocionando la bolsa de empleo en las empresas del sector	2	22,2	44,4
Brindando información sobre el perfil de estudiantes y egresados	1	11,1	55,5
Facilitando información de las empresas con las cuales se tiene un vínculo	2	22,2	77,7
Brindando apoyo en diferentes aspectos para fortalecer el desarrollo de la bolsa	1	11,1	88,8
Ofreciendo seminarios a las empresas para establecer relaciones mutuamente beneficiosas	1	11,1	100,0
Total	9	100,0	

**Grafico 48.**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores, basada en información obtenida del trabajo de campo realizado a Coordinadores de los programas académicos.

En relación a la contribución que pueden realizar los coordinadores de los programas académicos para el desarrollo de la bolsa de empleo web se identificaron tres aportes con igual porcentaje de respuestas (22,2%). Estos son: a) divulgación de la bolsa de empleo en el programa académico, b) promoción de la bolsa de empleo en las empresas del sector y; c) facilitación de información sobre empresas con las cuales ya se posee un vínculo.

## **8. ESTRUCTURA Y ETAPAS PARA LA PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE EMPLEO WEB UNIVALLE- PALMIRA**

### **8.1 DEFINICIÓN**

La Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle será un mecanismo de intermediación laboral que beneficiará a estudiantes y egresados de la institución colocando a su disposición ofertas laborales para hacer más efectiva la búsqueda de empleo. A su vez, se convertirá en un canal que beneficiará a las empresas de la región dado que podrán acceder a mano de obra calificada para cubrir sus vacantes en áreas como administración de empresas, contaduría pública, ingeniería industrial, psicología, educación física, tecnología en sistemas, electrónica, alimentos y agroambiental.

### **8.2 BENEFICIOS**

La Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle ofrecerá una serie de beneficios a egresados, estudiantes y empresas.

#### **8.2.1 Beneficios para los egresados y estudiantes:**

- ✓ Hacer uso de un servicio gratuito
- ✓ Facilitar el acceso al contexto laboral así como acceder a una gran variedad de ofertas laborales con información como sector empresarial, cargo, salario, etc.
- ✓ Acceder a la información de las ofertas laborales cualquier día en cualquier horario.
- ✓ Postularse a diferentes cargos
- ✓ Acceder a un mecanismo virtual que implique al usuario ahorrar costos de impresión, papelería y transporte, debido al contacto entre postulante a un cargo y empresa a través de la Universidad.
- ✓ Posibilidad de crear la hoja de vida y actualización constantemente
- ✓ Recibir información sobre oportunidades laborales y novedades en el correo electrónico
- ✓ Obtener Información sobre formación profesional (seminarios, diplomados, foros, talleres, entre otros).
- ✓ Acceder a consejos de orientación laboral como: recomendaciones para elaborar la hoja de vida o presentarse a una entrevista laboral, etc.
- ✓ Visualizar noticias sobre el mercado laboral colombiano.

#### **8.2.2 Beneficios para las empresas:**

- ✓ Ahorro de tiempo y dinero en el proceso de selección de personal
- ✓ Registrar y publicar inmediatamente ofertas laborales sin ningún costo
- ✓ Las ofertas laborales permanecen en la página web 24 horas, 7 días a la semana.

- ✓ Recibir en su correo electrónico hojas de vida de estudiantes y egresados de la Universidad del Valle.

### **8.3 OBJETIVOS**

- ✓ Facilitar el proceso de inserción laboral de los estudiantes y profesionales de la Universidad del Valle Sede Palmira.
- ✓ Promocionar la bolsa de empleo en la comunidad universitaria logrando la vinculación de estudiantes y egresados.
- ✓ Promocionar la bolsa de empleo en las empresas de la región.
- ✓ Establecer vínculos con los diferentes sectores empresariales en Palmira además de ciudades y municipios vecinos.
- ✓ Apoyar a los estudiantes mediante capacitaciones o talleres de preparación para afrontar el proceso de inserción a la vida laboral.

### **8.4 CARGOS Y FUNCIONES**

La Bolsa de Empleo Web es un servicio que se brindará por medio de una aplicación en internet, sin embargo hará parte de la dependencia de Bienestar Universitario debido a que este servicio busca promover el desarrollo humano y mejorar la calidad de vida de la comunidad universitaria y por tal motivo requerirá personal que se encargue de su administración y que vele por su buen funcionamiento; estas personas serían:

**8.4.1 Coordinador de Bienestar Universitario:** Es la persona encargada de planear y dirigir el servicio de bolsa de empleo web, para lo cual es necesario ejecutar funciones como: establecer contacto con las diferentes empresas e instituciones de la ciudad y regiones aledañas, planear actividades (talleres, capacitaciones, encuentros empresariales, campañas de promoción, etc), elaborar y presentar el presupuesto para la realización de dichas actividades, organizar reuniones con el ingeniero en sistemas y el asistente para discutir sobre el desempeño de la bolsa de empleo; y rendir informes periódicos a la dirección sobre el desarrollo del servicio.

**8.4.2 Asistente de la bolsa de Empleo Web:** Es responsabilidad de esta persona ejecutar las actividades planeadas por la coordinación y poner en funcionamiento la bolsa de empleo web, por lo tanto las labores que realiza comprende el apoyo al coordinador de Bienestar Universitario en la búsqueda de contactos con las diferentes empresas de la ciudad y zonas aledañas, promoción de la bolsa de empleo a los estudiantes y egresados, envío de ofertas por correo electrónico, consulta y verificación de información en el sistema, seguimiento al proceso de selección de la empresa, organización y promoción de talleres de orientación laboral, capacitaciones en diferentes áreas de conocimiento, jornadas de empleo y campañas de promoción.

**8.4.3 Ingeniero/Técnico en sistemas:** Sus funciones están relacionadas con la actualización e ingreso en el sistema de base de datos de nuevos egresados y estudiantes, mantenimiento general de la plataforma, solución de problemas técnicos del sistema, y modificaciones en el diseño de la aplicación web a petición del coordinador de bienestar universitario o el asistente de la bolsa de empleo.

## **8.5 ESTRUCTURA DE LA APLICACIÓN WEB**

La estructura de la página web propuesta está basada en el Sistema de Información del Programa Institucional de Egresados, sin embargo se realizaron modificaciones y adiciones basadas en los resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes, egresados y coordinadores de los programas académicos.

La aplicación web manejará específicamente 3 sesiones, a las cuáles se podrá acceder si se ha realizado un registro previo y se ha obtenido un nombre de usuario y contraseña. Estas sesiones serán:

- ✓ Sesión Estudiante/Egresado
- ✓ Sesión Empresa
- ✓ Sesión Administrador

### **8.5.1 Sesión estudiante/egresado**

Esta sesión sería exclusivamente para uso de estudiantes y egresados de la Universidad del Valle Sede Palmira, en la cual se podrán realizar las siguientes acciones:

- ✓ Diligenciar o modificar la hoja de vida, dónde deberán ingresar información referente a:
  - a) Datos personales que se refiere a toda la información de los egresados o estudiantes, como: nombres, apellidos, identificación, género, fecha de nacimiento, direcciones, teléfonos, correos electrónicos, estado civil y fotografía actualizada.
  - b) Educación, que corresponde a todos los estudios formales realizados como por ejemplo: estudios primarios y secundarios, estudios Universitarios señalando pregrados y postgrados, así como estudios extracurriculares que haya realizado el aspirante con su respectiva intensidad horaria como: cursos, seminarios, diplomados, idiomas, etc.
  - c) Información laboral, aquí se relaciona toda la información profesional del candidato, por lo tanto se diligenciarán datos como perfil ocupacional, competencias y experiencia laboral cada una con su respectiva referencia profesional.

- d) Información adicional incluye datos que sirven para completar el currículum como asociaciones a la que pertenece, reconocimientos, estudios de interés, proyectos de investigación, entre otros.
- ✓ Previsualizar el currículum vitae.
  - ✓ Visualizar las ofertas laborales registradas en el sistema y las ofertas recomendadas de acuerdo al perfil, en donde se informarán datos como nombre de la empresa, sector empresarial, tipo de cargo, nombre del cargo, descripción de la vacante, área de conocimiento, salario, jornada laboral, requisitos académicos, experiencia, funciones laborales, ubicación, fecha de Inicio y fin de la Convocatoria.
  - ✓ Aplicar a las ofertas laborales
  - ✓ Consultar ofertas a las que ha aplicado, dónde se encontrará información descrita anteriormente además del estado individual del candidato en relación a la oferta (aplicando, convocando, aceptado, no aceptado, retirado) y la fecha en que aplicó.
  - ✓ Realizar búsqueda de ofertas por palabra clave, tipo de cargo, área de conocimiento, sector empresarial, jornada laboral, salario, ubicación y fecha.
  - ✓ Verificar perfil de las empresas que publican ofertas.
  - ✓ Responder preguntas de información sobre aspectos de formación y posicionamiento laboral.
  - ✓ Visualizar información sobre capacitaciones de la Universidad del Valle y otras universidades que corresponde a todo lo relacionado con seminarios, talleres, conferencias, diplomados, etc.
  - ✓ Acceder a consejos de orientación laboral, por ejemplo: cómo preparar adecuadamente la hoja de vida, como presentarse a una entrevista laboral, preguntas frecuentes que realizan los entrevistadores, etc.
  - ✓ Leer noticias sobre el mercado laboral colombiano que incluye información como tasa de desempleo, las carreras profesionales más demandadas, los puestos más ofertados, entre otros estudios realizados respecto al tema.
  - ✓ Observar estadísticas sobre el desempeño de la bolsa de empleo con respecto a número de egresados y estudiantes activos, empresas registradas, ofertas activas, entre otros.

- ✓ Contactar el asistente de la bolsa de empleo web ingresando datos como nombre completo, correo electrónico, asunto, y contenido.

### **8.5.2 Sesión Empresas**

Esta sesión permitirá a las empresas acceder al sistema para hacer uso de la Bolsa de Empleo, las actividades posibles a realizar serán:

- ✓ Diligenciar un formulario de registro o actualizarlo posteriormente, ingresando los siguientes datos:
  - a) Datos de la empresa que hace referencia a la información esencial como la razón social, nit, tipo de empresa, sector empresarial, país, departamento, ciudad, dirección, teléfono y sitio web.
  - b) Datos del contacto que incluye toda la información de la persona con la que se establece contacto dentro de la empresa como nombre completo, cargo en la empresa, teléfono, celular, y principalmente el correo electrónico dónde recibe las hojas de vida de los aspirantes que apliquen a las ofertas publicadas.
- ✓ Publicar ofertas laborales, dónde deberá completar campos referentes a nombre del cargo, tipo de cargo, descripción de la vacante, área de conocimiento, sector empresarial, salario, jornada laboral, requisitos académicos, experiencia, funciones laborales, ubicación, fecha de Inicio y fin de la Convocatoria.
- ✓ Modificar o eliminar ofertas laborales
- ✓ Consultar hojas de vida de estudiantes y egresados que hayan aplicado a las ofertas.
- ✓ Contactar el asistente de la bolsa de empleo web ingresando datos como nombre completo, correo electrónico, asunto, y contenido.

### **8.5.3 Sesión Administrador**

La sesión comprenderá todas las funciones exclusivas del administrador de la plataforma, que se describen a continuación:

- ✓ Realizar consultas de las hojas de vida de los estudiantes y egresados
- ✓ Actualizar los datos de las hojas de vida
- ✓ Enviar mensajes masivos a estudiantes o egresados sobre noticias, novedades u ofertas laborales

- ✓ Consultar el perfil de las empresas.
- ✓ Modificar información de las empresas registradas
- ✓ Hacer cambios de estado individuales de las empresas (activo, inactivo, rechazado)
- ✓ Enviar correos masivos a empresas
- ✓ Visualizar las ofertas laborales registradas en el sistema
- ✓ Actualizar información de las ofertas
- ✓ Ejecutar cambios de estado individuales de las ofertas laborales (en convocatoria, en evaluación, en selección, finalizada, cancelada).
- ✓ Realizar búsqueda de ofertas por razón social de la empresa, nombre del cargo, tipo de cargo, área de conocimiento, sector empresarial, salario, jornada laboral, requisitos académicos, experiencia, ubicación, fecha de Inicio y fecha de fin de la Convocatoria
- ✓ Generar reportes y estadísticas sobre información de egresados, estudiantes, empresas y ofertas laborales
- ✓ Publicar información en relación formación profesional, consejos de orientación laboral y noticias sobre el mercado laboral colombiano.

## **8.6 ETAPAS DE FUNCIONAMIENTO**

### **8.6.1 Etapa de Promoción**

En esta fase se realizará el proceso de promoción para dar a conocer a la comunidad universitaria y empresas la existencia de la bolsa de empleo web, invitándolos a que se inscriban, hagan uso de ella y disfruten sus beneficios. Las actividades de promoción que se podrían realizar son:

- ✓ Contacto telefónico al representante de la empresa
- ✓ Enviar correo electrónico a la dependencia encargada de la selección del personal en las empresas.
- ✓ Remitir cartas de invitación a las empresas
- ✓ Realizar visitas a las empresas
- ✓ Visitar los salones de clase cada uno de los programas académico y entregar folletos con toda la información relevante de la bolsa de empleo
- ✓ Ubicar afiches en las diferentes carteleras que posee la universidad.



- ✓ Publicar un anuncio en el periódico institucional de la Universidad del Valle sede Palmira.
- ✓ Enviar correos electrónicos a estudiantes y egresados.
- ✓ Colocar un enlace en la página web institucional para acceder a toda la información relacionada.
- ✓ Publicar información en redes sociales, especialmente el Facebook de bienestar universitario.

### **8.6.2 Etapa de Publicación de ofertas**

En la segunda fase se realizarán las actividades relacionadas con la activación de los usuarios en el sistema y el uso de la bolsa de empleo web. Estas corresponden a:

- ✓ Los egresados y estudiantes se inscribirían en el sistema de la bolsa de empleo web.
- ✓ Enviar mensaje de bienvenida por correo electrónico a estudiantes y egresados que se inscribieron.
- ✓ Las empresas realizarían la inscripción de los datos en el sistema, si es necesario el asistente asesorará la empresa para llevar a cabo este proceso.
- ✓ Verificar si la empresa está legalmente constituida en el Registro Único de Empresas para su aprobación en el sistema.
- ✓ Las empresas publicarían las ofertas laborales especificando toda la información requerida en la plataforma.
- ✓ Consultar que la información de la oferta cumpla correctamente con los datos solicitados por el sistema y aprobar la oferta.
- ✓ Enviar la oferta laboral por correo electrónico a los egresados y estudiantes que se encuentren inscritos y que cumplan con el perfil solicitado.
- ✓ Los egresados y estudiantes interesados aplicarían a la oferta laboral.
- ✓ Las empresas seleccionarían al aspirante

### **8.6.3 Etapa de seguimiento**

Por último, se encuentra la etapa de seguimiento que comprenderá acciones cuya finalidad es mantener el buen funcionamiento de la bolsa de empleo web, las cuales serían:

- ✓ Revisar diariamente las ofertas para saber cuáles han terminado el periodo de convocatoria y cambiar el estado de la oferta en el sistema.
- ✓ Contactar a la empresa con el fin de conocer si el candidato seleccionado es egresado o estudiante de la Universidad del Valle para indicar su estado en el sistema.
- ✓ Consultar en el sistema datos para elaborar informes y estadísticas que permitan evaluar el desempeño de la bolsa de empleo web.

## **8.7 SERVICIOS ADICIONALES**

La bolsa de empleo de la Universidad del Valle además de brindar servicios en la plataforma, ofrecerá otros servicios adicionales los cuáles contribuirían al desarrollo profesional de estudiantes y egresados. Estos serían:

- ✓ Realizar talleres y capacitaciones con el fin de preparar a estudiantes y egresados para enfrentar la inserción a la vida laboral, entre ellos se encontrarían: Hoja de vida y carta de presentación, entrevista laboral, pruebas de selección y redes efectivas para la búsqueda de empleo.
- ✓ Brindar capacitaciones en diferentes temas que permitan mejorar el desempeño de estudiantes y egresados en cada una de sus áreas de conocimiento; los temas se definirían de acuerdo a los requerimientos presentados como por ejemplo: Manejo de excel avanzado, software contable (CGuno), taller de oratoria, etc.
- ✓ Organizar jornadas o ferias de empleo, dónde las empresas invitadas puedan establecer un stand en la universidad para que tengan un encuentro directo con estudiantes de últimos semestres y egresados, hacer recepción de hojas de vida y a la vez promocionar sus bienes y servicios.
- ✓ Establecer convenios con las empresas de la ciudad para que los estudiantes de los diferentes programas académicos tengan la oportunidad de realizar allí sus pasantías o prácticas profesionales.

## 9. CONCLUSIONES

Una vez finalizado el presente trabajo de investigación las conclusiones a las que se llegan son:

- ✓ La presente investigación ha permitido identificar la necesidad de ubicación laboral que poseen estudiantes y egresados de la Universidad del Valle y por lo tanto, la importancia de implementar un servicio como la bolsa de empleo web que permita tener acceso a información del mercado laboral que facilite la inserción de personal calificado en el sector empresarial. Es así, como la propuesta de creación de una bolsa de empleo web arrojó un alto nivel de aceptación por parte de la comunidad universitaria. Estudiantes y egresados evidenciaron su interés en la creación de este mecanismo que les permita obtener beneficios de sus servicios y lograr obtener un empleo que satisfaga sus necesidades económicas, sociales y profesionales; por otro lado, las directivas consideran que este servicio es una estrategia efectiva de la Universidad para facilitar el proceso de inserción al contexto laboral, mostrando toda su disposición para lograr que este mecanismo tenga un buen desarrollo y logre cumplir los objetivos.
- ✓ El trabajo de campo realizado a la población universitaria señaló la informalidad que existe en el mercado laboral, lo cual se debe a que predomina el uso de canales de búsqueda de empleo informales como la ayuda de amigos o familiares y llevar hojas de vida a empresas confirmando que estudiantes y egresados prefieren la información derivada de sus contactos personales que la proveniente de canales formales, debido a que existe mayor facilidad para acceder a ella, es una información confiable y menos costosa. Muestra de la informalidad existente en el mercado laboral se evidenció que el canal de búsqueda de empleo más efectivo para estudiantes y egresados es la ayuda de amigos o familiares, cuya efectividad se sustenta en que los contactos que por lo general son trabajadores de la empresa hacen recomendaciones, por consiguiente la empresa confiando en dichas recomendaciones realiza la contratación del candidato sin examinar a fondo la hoja de vida ni someterlo a un arduo proceso de selección. Sin embargo, se puede afirmar que algunos mecanismos formales como la bolsa de empleo web tienden a aumentar su utilización especialmente por parte de egresados, quienes acuden a éste medio en primera instancia al momento de buscar empleo, además es importante señalar que este mecanismo se encuentra dentro de los más efectivos, teniendo como características fundamentales ser uno de los que presenta una gran variedad de ofertas de empleo además de permitir tanto a las empresas como aspirantes el ahorro de tiempo y dinero al hacer uso de las herramientas tecnológicas como el internet.

- ✓ En relación a los anuncios de radio este fue identificado como uno de los canales menos efectivo para la búsqueda de empleo, entre los argumentos que justifican este reconocimiento se encontró que en la actualidad la radio es un medio de comunicación que ha perdido su frecuencia de uso principalmente en la población joven debido al surgimiento de otras herramientas tecnológicas, así como la falta de efectividad que se debe a la poca confiabilidad de la información transmitida respecto a ofertas laborales. Por otro lado, al indagar acerca de los mecanismos, el llevar hojas de vida a empresas es considerado también uno de los menos efectivos ya que no existe certeza de las empresas que están requiriendo personal en el momento, por lo tanto las hojas de vida son desechadas sin ser revisadas lo que implica una pérdida de tiempo y dinero para las personas.
- ✓ Respecto a los componentes de la bolsa de empleo web, se observó la importancia de fortalecer la bolsa de empleo web en todos los aspectos relacionados con las ofertas laborales, es decir: que pueda brindar al usuario una gran variedad de oportunidades de empleo, que permita clasificarlas y buscarlas por diferentes criterios como área de conocimiento o tipo de cargo, y además que se pueda tener acceso a ellas no solo por medio de la plataforma sino también en el correo electrónico.
- ✓ Al consultar sobre los servicios adicionales que debería brindar la bolsa de empleo web, se encontró que para egresados y estudiantes de la Universidad del Valle sede Palmira es fundamental continuar su formación profesional y capacitarse en áreas que fortalezcan la carrera que se encuentran estudiando o que han culminado, especialmente manifiestan interés en recibir capacitaciones sobre temas relacionados con orientación laboral, lo que evidencia que los profesionales actuales aunque posean o estén recibiendo excelente formación no se sienten suficientemente preparados para enfrentar el proceso de inserción laboral debido a que esta situación puede ocasionar la pérdida de oportunidades valiosas por no poseer conocimientos sobre como presentar adecuadamente una hoja de vida o realizar una entrevista de trabajo.
- ✓ Dado el requerimiento de pasantías y prácticas obligatorias que poseen algunos programas académicos dentro de su plan curricular como Ingeniería industrial, Psicología, Licenciatura en educación física y Tecnología en alimentos, ello explica que los estudiantes pertenecientes a dichos programas pueden realizar una vinculación con el sector empresarial incrementando las posibilidades de conseguir empleo posteriormente, la situación anterior puede llevar a que se presenten desventajas para aquellos estudiantes de carreras que no poseen esta exigencia dentro de su pensum (Administración de empresas, Contaduría pública, tecnología en electrónica, en sistemas y agroambiental), debido a que estos estudiantes no tienen la oportunidad de adquirir experiencia laboral en el transcurso de su carrera en particular en Jornada Diurna, generando que en muchas ocasiones se gradúen sin haber tenido un acercamiento con el contexto

laboral. Sumado a lo anterior, se encontró que no existe un mecanismo oficial donde los coordinadores u otro personal de la universidad puedan enviar las ofertas laborales que reciben para ser transmitidas a estudiantes o egresados, lo que origina la pérdida de información valiosa.

- ✓ El estudio realizado a coordinadores de programas académicos arrojó que la utilización de la tecnología es efectiva para una adecuada promoción de la bolsa de empleo web en la comunidad universitaria, la utilización de herramientas como el correo electrónico, redes sociales y navegación en internet garantiza una rápida difusión de la información considerando la facilidad para acceder a ellos en la actualidad además de la cercanía que tienen los jóvenes con estas herramientas.

## 10. RECOMENDACIONES

- ✓ Implementar la propuesta del servicio de bolsa de empleo web en la Universidad del Valle Sede Palmira con el fin de facilitar la vinculación de estudiantes y egresados en un contexto laboral; a partir de este modelo implementar el servicio en otras sedes de la universidad, logrando que toda la comunidad universitaria a nivel regional se vea beneficiada con el proyecto y a la vez se convierta en una estrategia para combatir el fenómeno de desempleo en el país.
- ✓ Realizar un lanzamiento oficial de la bolsa de empleo web en las instalaciones de la Universidad que permita dar a conocer a estudiantes, egresados y personal administrativo la existencia del servicio y sus beneficios, así como generar mayor compromiso de todos en relación a su uso, divulgación y aportes significativos en su desarrollo.
- ✓ Selección adecuada de la persona para el cargo de asistente de la bolsa de empleo web, la cual debería reunir características como: responsabilidad, compromiso, puntualidad, buena comunicación oral y escrita, excelente presentación personal, e iniciativa para proponer nuevas ideas; con el objetivo de garantizar un servicio de calidad a estudiantes y egresados.
- ✓ Actualizar constantemente la base de datos de egresados de los diferentes programas académicos, con el fin de facilitar la realización de futuros proyectos o actividades ya sea de los estudiantes o dependencias de la universidad que requieran para su desarrollo la vinculación o contacto de egresados.
- ✓ Ejecutar estrategias que permitan mejorar y mantener las relaciones con los egresados fortaleciendo así su sentido de pertenencia por la universidad, ésta gestión favorece a la vez el desarrollo de la bolsa de empleo, debido a que los egresados pueden convertirse en fuentes potenciales de ofertas laborales y lograr vincular a las empresas profesionales y estudiantes univallunos.

## BIBLIOGRAFÍA

AKERLOF, George. The market for 'lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism. Citado por Uribe, José I. y Gómez Lina M. Canales de búsqueda de empleo en el mercado laboral colombiano 2003. [en línea]. [Consultado el 17 de Octubre de 2011]. Disponible en internet: <http://168.96.200.17/ar/libros/colombia/cidse/doc77.pdf>

ALCALDÍA MUNICIPAL DE PALMIRA; CÁMARA DE COMERCIO DE PALMIRA Y FUNDACIÓN PROGRESAMOS. Anuario Estadístico de Palmira 2010. [CD ROM]. Palmira: 2011.

ÁREA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO, Universidad del Valle. Caracterización de Subprocesos [en línea]. [consultado 3 de Octubre de 2011]. Disponible en internet:

[http://procesos.univalle.edu.co/documentos/EXTENSION Y PROYECCION SOCIAL/Caracterizacion%20Apoyo%20a%20la%20Inserci%F3n%20Laboral.pdf](http://procesos.univalle.edu.co/documentos/EXTENSION_Y_PROYECCION_SOCIAL/Caracterizacion%20Apoyo%20a%20la%20Inserci%F3n%20Laboral.pdf)

\_\_\_\_\_. Manual de Procedimientos. Programa Institucional de Egresados y Prácticas Profesional. [en línea]. [consultado 6 de Abril de 2012]. Disponible en internet: [http://procesos.univalle.edu.co/documentos/EXTENSION Y PROYECCION SOCIAL/Manuales/MP-05-02-01.pdf](http://procesos.univalle.edu.co/documentos/EXTENSION_Y_PROYECCION_SOCIAL/Manuales/MP-05-02-01.pdf)

ARRANZ, B. Una cuarta parte de los responsables de RRHH prefieren hacer el reclutamiento a través de internet. En. Bolsa de trabajo on-line, opinión de los expertos. [en línea]. No.7. (2001). [Consultado el 6 de Marzo de 2012]. Disponible en Internet: <http://www.educaweb.com/esp/servicios/monografico/bolsasonline/opinion1-a.html>

AUTOR, D. H. Wiring the Labor Market», Journal of Economic Perspectives, vol. 15. [en línea]. [Consultado el 1 de Junio de 2012]. Disponible en <http://economics.mit.edu/files/576>.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 527 (18, Agosto, 1999). Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C, 1999.

\_\_\_\_\_. Ley estatutaria 1266 (31, Diciembre, 2008). Por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C, 2008.

COLOMBIA, DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION NACIONAL DE ESTADISITICAS, Anexo juventud (julio - septiembre 2011). [en línea]. [Consultado 04 de Octubre de 2011]. Disponible en: [http://www.dane.gov.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=122&Itemid=67](http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=67)

COLOMBIA, DIRECCION ACADEMICA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA. Resolución 016 (8, Abril, 2010). Por la cual se crea el Comité del Programa Institucional de Autoevaluación y Calidad de la Sede Palmira. Palmira, 2010.

COLOMBIA, MINISTERIO DE EDUCACION. Decreto 2566 (10, Septiembre, 2003). Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C, 2010.

COLOMBIA, RECTORIA UNIVERSIDAD DEL VALLE. Resolución 847 (4, Marzo, 2008). Por la cual se conforma el Sistema de Gestión Integral de Calidad de la Universidad del Valle – GICUV- y se dictan otras disposiciones. Santiago de Cali, 2008.

\_\_\_\_\_. Resolución 2770 (5, Noviembre, 2008). Por la cual se adopta el Mapa de Procesos Institucional de la Universidad del Valle. Santiago de Cali, 2008.

CORREO ELECTRONICO de Yurani Goyes Luna. Funcionaria del área de Extensión y Proyección Social. Universidad del Valle Sede Tuluá. Palmira, 4 de junio de 2012.

CUMBICUS JARAMILLO, Marlon. Propuesta para la creación de una bolsa de empleos para los estudiantes de la facultad de ciencias económicas y negocios de la Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador, 2007. Tesis (Ingeniero de Empresas). Universidad Tecnológica Equinoccial. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Ingeniería de Empresas.

DELFINO, Andrés. La especialización de una web de empleo es lo que determina su competitividad Andrés En. Bolsa de trabajo on-line, opinión de los expertos. [en línea]. No.7. (2001). [Consultado el 6 de Marzo de 2012]. Disponible en: <http://www.educaweb.com/esp/servicios/monografico/bolsasonline/opinion2-a.html>.

DIRECCION ACADEMICA, Documentos reseña histórica. Universidad del Valle Sede Palmira, 2011.

EDUCAWEB.COM. El curriculum vitae. [en línea]. [consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en: <http://www.educaweb.com/contenidos/laborales/como-buscar-empleo/curriculum-vitae/>



ENTREVISTA con Alejandra Góngora. Coordinadora de Bienestar Universitario, Universidad del Valle Sede Palmira. Palmira 25 de Agosto de 2011.

ENTREVISTA con el Dr. Robby Nelson Díaz. Director de la Universidad del Valle Sede Palmira, Palmira, 20 de Septiembre de 2011.

ENTREVISTA con Jenny Ortiz. Asistente del Programa de Fomento para el Empleo, Universidad del Valle Sede Meléndez. Santiago de Cali, 14 de Septiembre de 2011

ENTREVISTA con Martha Cecilia Sabala. Coordinadora del Programa Académico de Psicología, Coordinación Académica, Universidad del Valle Sede Palmira. Palmira, 21 de Septiembre de 2011

ENTREVISTA con Nora Elena Zúñiga. Comunicadora Social del Programa Institucional de Egresados, Edificio 305 Ágora, Universidad del Valle Sede Meléndez. Santiago de Cali, 22 de Septiembre de 2011

GARCIA GARCIA, Emma., et al. Nuevas Tecnologías y Mercado de Trabajo. Especial atención al caso Español. [en línea]. [Consultado el 1 de Junio de 2012]. Disponible en <http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/348/01%20EMMA%20GARCIA.pdf>

HERNANDEZ, Roberto; FERNANDEZ, Carlos y BAPTISTA, Maria del Pilar. Metodología de la Investigación. Quinta Edición: México: Mc Graw Hill, 2010. p. 175 – 179.

IBM, Pasw statistics. [programa de computador]: versión 18.0. 2009

KUHN, P. y SKUTERUD, M. “Job Search Methods: Internet versus traditional”, Citado por García García, Emma et al. Nuevas Tecnologías y Mercado de Trabajo. Especial atención al caso Español. [en línea]. [Consultado el 1 de Junio de 2012]. Disponible en <http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/348/01%20EMMA%20GARCIA.pdf>.

MORTENSEN, Dale. Búsqueda de empleo y análisis del mercado laboral. Citado por Uribe, José I. y Gómez Lina M. Canales de búsqueda de empleo en el mercado laboral colombiano 2003. [en línea]. [Consultado el 18 de Octubre de 2011]. Disponible en <http://168.96.200.17/ar/libros/colombia/cidse/doc77.pdf>

NEFFA, Julio César. La teoría neoclásica ortodoxa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. El papel de los intermediarios. 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo Agosto de 2001. [en línea]. [Consultado el 24 de Octubre de 2011]. Disponible en <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/NEFFA.PDF>.

PIESCHACHON RUEDA, Alejandro. Bolsa de empleo web para la facultad de ingeniería de sistemas de la Universidad El Bosque. Bogotá, 2007. Tesis (Ingeniero de Sistemas). Universidad El Bosque. Facultad de Ingeniería de Sistemas.

STIGLER, George. The economics of information y Information in the Labor Market. Citado por Uribe, José I. y Gómez Lina M. Canales de búsqueda de empleo en el mercado laboral colombiano 2003. [en línea]. [Consultado el 17 de Octubre de 2011]. Disponible en <http://168.96.200.17/ar/libros/colombia/cidse/doc77.pdf>

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE. Red de Apoyo Laboral. [en línea]. [consultado el 5 de Abril de 2012]. Disponible en internet: <http://www.elempleo.com/sitios-empresariales/colombia/uao/>

UNIVERSIDAD AUTONOMA LATINOAMERICANA. Programa Académico y Plan de Estudios. En: Reglamento Académico. [en línea]. [consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en: <http://www.unaula.edu.co/inst/institucion/estatutos/ReglamentoAcademico-modificaciones.pdf>

UNIVERSIDAD DEL VALLE, Programa de Fomento para el empleo [en línea]. [consultado 15 de Septiembre de 2011]. Disponible en internet: <http://vicebienestar.univalle.edu.co/promocion%20y%20desarrollo/empleo.html>

\_\_\_\_\_. Programa Institucional de Egresados [en línea]. [consultado 22 de Septiembre de 2011]. Disponible en internet: <http://egresados.univalle.edu.co/acercaDe.php>

\_\_\_\_\_. Sistema de Información. Programa Institucional de Egresados. en línea]. [consultado el 5 de Abril de 2012]. Disponible en internet: <http://infoegresados.univalle.edu.co/link/index.do>

UNIVERSIDAD ICESI. Bolsa de Empleo. [en línea]. [Consultado el 8 de marzo de 2012]. Disponible en: [http://www.icesi.edu.co/egresados/bolsa\\_empleo/index.php](http://www.icesi.edu.co/egresados/bolsa_empleo/index.php)

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA. Portal Laboral UPB [en línea]. [Consultado el 5 de abril de 2012]. Disponible en <http://trabajando.upb.edu.co/>

URIBE, José I. y GÓMEZ Lina M. Canales de búsqueda de empleo en el mercado laboral colombiano 2003. [en línea]. [Consultado el 17 de Octubre de 2011]. Disponible en <http://168.96.200.17/ar/libros/colombia/cidse/doc77.pdf>

URIBE, José I, VIAFARA Carlos A. Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia 2006. [en línea]. [Consultado el 7 de Marzo de 2012]. Disponible en <http://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=VFkaMDDf0vA%3D&tabid=444>

URIBE, José I, VIAFARA Carlos A y OVIEDO Yanira M. Efectividad de los canales de búsqueda de empleo en Colombia 2003. [en línea]. [Consultado el 7 de Marzo de 2012]. Disponible en internet: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/lecturasdeeconomia/article/viewFile/2020/1669>

VALENCIA Llano, Alonso. Universidad del Valle 65 años de excelencia. Santiago de Cali: Universidad del Valle, 2010. p. 414 - 417

VICERRETORIA ACADEMICA, División De Admisiones y Registro Académico, Sistema De Registro Académico Y Admisiones-Sira. Listado Estudiantes Matriculados. Universidad del Valle Sede Palmira, 2011.

WIKIPEDIA. Enciclopedia en línea. Aplicación Web. [en línea]. [consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en internet: [http://es.wikipedia.org/wiki/Aplicaci%C3%B3n\\_web](http://es.wikipedia.org/wiki/Aplicaci%C3%B3n_web)

WIKIPEDIA. Enciclopedia en línea. Correo Electrónico. [en línea]. [consultado 10 de Octubre de 2011]. Disponible en internet: [http://es.wikipedia.org/wiki/Correo\\_electr%C3%B3nico](http://es.wikipedia.org/wiki/Correo_electr%C3%B3nico)

## **ANEXOS**

**1. ¿En qué consiste el programa fomento para el empleo?**

Lo que te puedo decir, es que nosotros por lo menos recibimos lo que son hojas de vida y de d10 de los estudiantes, entonces por lo menos el de d10 que son para las vacantes internas, hay unas características que deben cumplir para acceder a ciertas vacantes, se piden que tengan promedio mayor 3,8, si son las 20 horas que tenga la disponibilidad, se le pide que tenga la foto, si son vacantes externas entonces yo las tengo separada por semestres entonces sería segundo semestre agosto diciembre 2011, hay tengo todo lo que se va hacer para este semestre, o las que no están se crean carpetas entonces tengo las de hojas de vida, tengo las internas de estudiantes activos, la de egresados estudiantes de univalle, las de no univalle personas que envía hojas de vida al correo de la universidad, pero que no pertenece, pero se le da prioridad primero a los de la universidad, si no se consigue para las vacantes o personal de la universidad entonces se busca en no univalle. Las hay digital como las hay físicas unos les pide que las envíe digital pues porque es más fácil, uno ingresar y buscar administrador. La universidad tiene convenios con McDonald's, esas empresa solicitan el personal de la universidad, con Carrefour, con home center, cine Colombia, pero las personas que van a aplicar a esas vacantes deben cumplir ciertas características que piden ellos, por lo menos yo sé que en cine Colombia tienen que trabajar de 3 pm a 10pm o 11pm, entonces tiene que tener esas horas libres y todo eso, muchas veces los piden de primer semestre para colaborarles con el estudio, eso en cuanto a los hojas de vida.

Tenemos a los del día, entonces los tengo separados igual que las hojas de vida por facultades, entonces tengo todas las de las facultades y los dos institutos, el instituto de educación y pedagogía, el instituto de sicología, entonces yo llevo y la abro y están todas las de la ciencias de administración, se quiere implementar un diseño de una hoja de vida que caracterice a los estudiantes de la universidad que apenas vean el formato digan, ah viene de la universidad del valle entonces pues esta como en ese proceso pues el Sena nos está capacitando y diciendo que puede ir que no puede ir, pues yo tome las capacitaciones del Sena, que es relevante, como hacer un perfil, que los estudiantes colocan soy responsable y se le van en las cualidades y todo eso y no colocan o completa el perfil, eso es una parte pero no lo es todo eh entonces estamos como en esa implementación yo creo que para el próximo semestre hay que crear varias plantillas y que el estudiante seleccione o que el vicerrector de bienestar decida cual si cual no, o hay que hacerlas por otro lado, o que las haga los muchachos de diseño que mas tenemos aquí, bueno hacemos la jornada del empleo, ya vamos para la cuarta jornada del empleo la práctica y el emprendimiento esta jornada la realiza en dos

días, en octubre el 19 y el 20 en esta jornada entonces un día se selecciona para lo que son charlas, talleres ,conferencias entonces tiene sicólogos invitados y todo eso, y el otro día se selecciona para las empresas entonces se hacen unos stand en el auditorio ágora, se invitan a las empresas entonces las empresa hacen la recepción de las hojas de vida, solamente se pueden recibir las hojas de vida de los muchachos que han participado en los talleres del Sena, se lleva un listado de las personas que han participado para darles prioridad a la hoja de vida por que participo en el taller , como en el taller les dice cómo deben hacer la hoja de vida entonces deben presentar a la empresa la hoja de vida como le explicaron en el taller , el semestre anterior se invitaron 13 empresa se tiene como pensado que para este tengamos 20 empresas entre ellas están colegios, empresas industriales, entre otras , hay algunas empresa que dan muestras para los estudiantes. Se le envía una carta a todas las empresas y las que digan que si entonces se completan las 20 y pare de contar, entonces se le manda la carta de invitación, se les envía digital y física, con lo de la ferias se logra que haya un vínculo entre los estudiantes de último semestre de la universidad y las empresas, que cuando ello es terminen su vida educativa, o su pregrado no se queden o no se lancen al vacío como les pasa a muchos estudiantes entonces es crear esa relación, de lógica el estudiante tampoco la puede embarrar con la empresa porque un estudiante está representando toda la comunidad univalluna, antes de la feria de octubre se hacen los talleres del Sena el 13 el 5, el 10 y el 12 son los talleres de preparación para la vida laboral, donde les enseñan hacer una hoja de vida y como presentarse en una entrevista , como debe ser la actitud y todo eso se tiene pensado hacer un taller como de etiqueta porque se han dado cuenta las trabajadoras sociales, las sicólogas que algunos estudiantes cuando llevan las hojas de vida personal a una empresa, los miden a veces como por el glamur, porque se tiene que el estudiante univalluno, no tiene pero sabe entonces hay empresa que valoran mucho el glamur o etiqueta para irlos a representarlos en un almuerzo se tiene pensado con los estudiantes de ingeniería porque son los que más solicitan las empresas , entonces son ingeniería industrial, ingeniería de materiales, mecánica, son como los más apetecidos por las empresas,

## 2. ¿Cómo es el proceso de funcionamiento del programa fomento para el empleo?

En cuanto el funcionamiento nosotros enviamos el correo a las empresas, los estudiantes envía su hoja de vida se descargan y las acomodan en carpetas, y las empresas también los solicitan para los que estén haciendo prácticas, a veces las instituciones lo prefieren estudiando debido que se paga menos, cuando llega las ofertas se publican en la página aunque es muy lento , porque hay que esperar la cola, los estudiantes a veces vienen y preguntan aquí, y a veces de lo que se publica se escribe enviar hoja de vida al correo del empleo. En Univalle, a veces el proceso se realiza rápido porque se tiene la gente, o a veces es demorado por que no se puede enviar a cualquier persona entonces yo tengo que llamar a las personas preguntarles si está trabajando, que si le interesaría trabajar, en ocasiones se cita al a oficina como para conocerlo además se tienen como

prioridades con casos urgentes, que consideran las trabajadoras sociales con sus estudios.

3. ¿Cuánto tiempo lleva en funcionamiento el programa?

Se tienen archivos desde el 2006.

4. ¿Qué formato actualmente presentan los estudiantes para la búsqueda de empleo?

Se recibe el formato que tenga, el cual debe tener la foto, que la diligencia con buena ortografía, que especifique bien su perfil, por eso se hacen los talleres que especifiquen bien sus estudios.

5. ¿Por qué se decidió crear el programa?

Debido a que los estudiantes terminan su carrera y no había conexiones con las empresas y hay una imagen negativa por parte de ellas de que los estudiantes son conflictivos, por tal motivo se crea la feria del empleo. También existen carreras que tienen mucha facilidad como la licenciatura que puede trabajar en cualquier colegio y otras que no como la economía según los estudios que se han hecho igualmente la comunicación social, hay empresas grande que tiene solo un comunicador social y los otros que salen, entonces se desea amortiguar eso en cuanto la carrera y el sector laboral por eso se crea la jornada laboral.

6. ¿Existen documentos que muestren los resultados de la jornada laboral?

Se tiene siempre un documento que mide los resultados de la jornada laboral, para sacar las estadísticas que permitan justificar la actividad que se está realizando, debido a que se tiene un presupuesto, se tiene información de cuantas solicitudes se hizo en el semestre tanto internas como monitores y externas, cuantas hojas de vida se trabajaron tanto físicas como digital. La meta es que se aumente cada día más el número de los participantes. Siempre se hace un informe general para evaluar lo positivo y lo que hay que mejorar al final del periodo.

7. ¿Cómo está compuesta específicamente la base de datos de estudiantes?

¿Cuántos la componen?

Nosotros las tenemos divididos en facultades y los dos institutos, y cada una por carreras, eso depende de la cantidad estudiantes que envía.

No hay una base de datos sistematizada, solo se ha hecho el manejo de las A-Z que se tienen separadas por todas las facultades e institutos y se separan por carreras y se van guardando los d10, con la hoja de vida se está tratando que las manden por correo porque es más fácil buscarla, con las hojas de vida, se separan no univale, egresados y estudiantes activos, ya habrían tres razones para la separación de las hojas de vida.

8. ¿La base de datos de estudiantes desde que fecha existe?

Me imagino que desde que crearon el programa, no tengo la respuesta exacta.

9. ¿En el correo electrónico del programa, se tienen separados los correos de los estudiantes?

Tenemos separadas lo más solicitados, como ingeniería industrial, psicología y otras carreras, pero se maneja principalmente lo que se puede llamar la base de datos que está separada por facultad, y lo que son empresas lo tenemos separado por solicitudes en una carpeta, para llevar un control, para saber si contrataron, para tener en cuenta información de las vacantes.

10. ¿Tienen base de datos de empresa? ¿Cuántas empresas la componen?

No se tiene base de datos de las empresas, sólo se maneja información de manera informal, desde la misma fecha que se creó el programa, no se tiene organizada, aunque se piensa empezar, actualmente la componen 50 empresas con las que ya se ha trabajado.



## ANEXO B

Entrevista Comunicadora Social del Programa Institucional de Egresados  
Universidad del Valle – Sede Meléndez

2011

1. El programa institucional de egresados, ofrece una serie de servicios y beneficios, ¿En qué consiste básicamente el servicio de intermediación laboral?

El servicio de intermediación laboral es un servicio que se brinda a los estudiantes de la Universidad del Valle, es un servicio que permite establecer un vínculo entre los estudiantes de los diferentes programas y las empresas.

Lo que se hizo en un principio fue llamar telefónicamente a las empresas, mandarles correos electrónicos, hacer visitas personalizadas a las empresas para informarles que la universidad del valle cuenta con una plataforma de egresados en la cual están registradas las hojas de vida, y que las empresas pueden meterse a la plataforma y acceder a esas hojas de vida, entonces lo primero que se hizo fue súper personalizado, ir a las oficinas y decirles que si necesitaban estudiantes de aquí, ingresarán a la plataforma y publicarán sus ofertas, básicamente consiste en establecer un vínculo entre la empresa privada y pública y los egresados de la universidad.

Porque los estudiantes cuando salían, se graduaban se encontraban con que la universidad los dejaba solos, en el proceso de ingresar al mercado laboral.

Adicionalmente, el programa institucional de egresados se dio cuenta que los egresados de la universidad del valle tenían una capacidad de organización fuerte y eso les permitía un alta competitividad en el mercado laboral pero que no pasaban las entrevistas porque no contaban con el protocolo necesario para ingresar a una empresa sobre todo a una empresa privada, ahora se hace mucho entrevistas laborales en almuerzos, desayunos empresariales donde invitan a la persona que van a postular al cargo a un almuerzo, un desayuno y allí aprovechan para hablar, para mirar que tanta capacidad de liderazgo tiene, que tanta capacidad para relacionarse con los demás entonces muchos estudiantes de aquí de la universidad fallan en eso y necesitan capacitarse sobre su aspecto personal, la ropa que deben usar en la entrevista, todas esas cosas pequeñas pero que en una empresa sobretodo la empresa privada son muy importantes, entonces el programa institucional de egresados lo que ha hecho es generar todos esos talleres de etiqueta y protocolo con una persona especializada en el tema que les enseña a los estudiantes incluso antes de que ingresen a una empresa después de egresados sino también para las prácticas, como vestirse, que ropa deben de llevar, como comportarse en las condiciones básicas de una mesa en caso de un desayuno empresarial.

La universidad del valle compite con la universidad icesi.

La plataforma para ofertas laborales tiene un sistema que se llama data línea entonces eso permite también que podamos tener esa plataforma para las sedes regionales, los cursos de etiqueta y protocolo por el momento se están ofreciendo aquí en la universidad del valle sede Meléndez de todas maneras se le informa a las personas que están en las otras sedes que esos cursos se van a hacer pero la verdad es que es muy complicado todavía porque eso requiere un desplazamiento, ahora los estudiantes de industrial están recibiendo el curso de protocolo que fue hace un mes, están recibiendo el curso de pruebas sicotécnicas con una sicóloga que le enseña a las personas como responder a las preguntas que posiblemente le pueden hacer en una entrevista, como manejar los nervios. Y hay otro curso que se llama presentación de hojas de vida porque hay personas que tienen un perfil laboral muy bueno pero presenta la hoja de vida con mala ortografía, no saben cómo organizar la información en orden de prioridad.

Los talleres se hacen con personas contratadas de otras universidades o de la misma universidad, a los cursos pueden asistir los egresados también, pero por los problemas de presentación de los estudiantes, preparación para hablar con los empresarios, para presentar la hoja de vida, se decidió que los estudiantes tomaran esos cursos, se volvió políticas del plan de ellos, se decidió que los estudiantes tomaran los cursos de protocolo antes de iniciar su práctica profesional, porque algunas empresas han tenido inconvenientes con los estudiantes.

2. Sabemos que el programa institucional de egresados se creó el 28 de enero del 2005; ¿El servicio de intermediación laboral se ofrece desde esta misma fecha? O ¿A partir de qué fecha comenzó a funcionar?

El programa se creó en el 2005, la plataforma comenzó a funcionar también a partir de esa fecha, la plataforma de ofertas laborales pero después esa plataforma tuvo un cambio, la plataforma actual comenzó a regir a partir del 2009.

3. ¿Porque se decidió ofrecer el servicio de intermediación laboral?

Muchas veces llamaban empresarios y personas que necesitaban personal de la universidad del valle y entonces esas llamadas no había a donde pasarlas, no había nadie que pudiera recoger los datos de la persona para hacerle llegar las hojas de vida, no había un sitio donde se concentrara esas llamadas o donde se pudiera prestar ese servicio. Ahora en esta oficina recae esas ofertas laborales.

4. ¿Cuál es el funcionamiento general del servicio de intermediación laboral?

Algunas empresas ya saben que la plataforma funciona y simplemente ingresan a la plataforma y publican la oferta laboral, el sistema automáticamente le recomienda a las personas de esas carreras que existe esa oferta laboral, entonces los egresados pueden aplicar a la oferta y como ya ha habido un proceso previo donde se diligencia un formato de la hoja de vida, automáticamente

esa hoja de vida se envía al correo electrónico del empresario que publico la oferta laboral en formato pdf, hay casos en los que los empresarios saben que existe el programa de egresados pero no saben cómo ingresar al sistema o se les dificulta, entonces hay dos pasos: se le enseña como ingresar al sistema vía telefónica y si se les dificulta mucho o no tienen tiempo de hacerlo entonces nosotros tomamos los datos y se registran en la plataforma, se les pide que digan claramente los datos del perfil y el rango salarial.

Las ofertas se mandan automáticamente a través del sistema pero también los egresados interesados en que les lleguen las ofertas laborales están registrados en su propio programa académico como egresado, entonces cada programa académico tiene un correo, entonces se manda a ese correo que ya tiene registrados a varios egresados la oferta laboral, entonces copio y pego la oferta laboral que esta publicada en la plataforma porque hay egresados que por falta de tiempo no ingresan a la plataforma pero si ven el correo que les manda la universidad y se dan cuenta que en la plataforma están ofreciendo tal servicio y entonces entran con más interés. Muchos egresados están laborando en algunas empresas donde no están a gusto, y de pronto hay una oferta mejor donde le paguen mejor y se sientan más cómodos.

5. ¿Se verifica la información de las empresas que utilizan la plataforma?

Cuando una empresa publica una oferta en el sistema cuando ellos hacen el proceso individual, automáticamente queda en estado de verificación, entonces se coge el nit de la empresa, en una parte que se llama registro único empresarial se pone el nit de la empresa y automáticamente verifica si la empresa está legalmente constituida, porque a los egresados se les ofrece algo bueno.

EL sistema pide para las ofertas una fecha de inicio y de fin para que las personas no estén eternamente postulando a un cargo que ya se ocupó. Cuando llega la fecha de fin, automáticamente se retira la oferta del sistema. Las ofertas tienen nombre de la empresa, nit, teléfono, datos del cargo ofrecido, requisitos del aspirante, rango salarial (no siempre se muestra a los estudiantes), descripción, profesión específica pero también profesiones afines, años de experiencia, competencias, nivel académico exigido, idiomas exigidos.

Ahorita el nuevo servicio que estamos implementando es el siguiente, muchas personas están próximas a graduarse ya terminaron la tesis y tienen el diploma en trámite, entonces esas personas ya cumplieron con todo lo que les pedía la carrera y están a punto de graduarse pero registro académico no les ha dado el grado específico porque les falta la ceremonia o los papeles del diploma, y esas personas necesitan trabajo, pero todavía no pueden ingresar al sistema, entonces se reciben hojas de vida y cuando llega una oferta laboral y vemos que esa persona califica para esa oferta laboral entonces yo le recomiendo que aplique a esa oferta laboral.

1. ¿Qué estrategias o mecanismos ha llevado a cabo la Universidad del Valle Sede Palmira para facilitar el acercamiento laboral efectivo entre los profesionales univallunos y el sector empresarial? ¿Y entre estudiantes activos y el sector empresarial?

La primera estrategia que la Universidad del valle utilizo fue general, lo que en su momento se llamó servicio público de empleo, lo componían digamos diferentes entes alrededor de contribuir tanto logísticas como administrativamente, entonces estaba el Sena, la Cámara de Comercio una entidad que se llamaba Fudepal, Comfandi, y la Universidad del Valle. Resulta que el Sena que es el ente que a nivel nacional, lidera todo lo que tiene que ver con empleo, desarrollo una oficina, y la universidad del valle participaba con dos monitores en ese momento, pero además generaba una contribución de información y de permanente relación, más de divulgación del servicio al sector estudiantil, ese fue como la primera estrategia y fue involucramiento total de la universidad alrededor de las dinámicas de empleo de la ciudad, para reconocer como se generaba esa movilidad y como de alguna medida pues aprovechamos sobre todo las ofertas laborales que habían para dar a conocer a los estudiantes. La segunda opción que se adoptó ya a viendo el Sena asumido el servicio público de empleo como ente aparte que luego se llamó el centro de intermediación laboral, fue establecer un banco de hojas de vida que conceptualmente es distinto a la bolsa de empleo y a la entidad de intermediación laboral y de más dinámica que se genere el banco de hojas de vida pretendía específicamente recepcionar hojas de vida de la universidad antes no, en la concepción que se tenía de participación en servicio público de empleo todo estudiante era remitido a inscribirse dentro del banco de datos del servicio público de empleo después cuando se adopta lo de bienestar se mantiene como banco de hojas de vida ahí lo que ocurre es eso, hay un número de hojas de vida que se intentan indudablemente movilizar y establecer la conexión con la demanda laboral que halla, las empresas hacen sus requerimientos a la universidad y la diferencia con la bolsa de empleo es que como banco de hoja de vida simplemente a lo que se contribuye a hacer una identificación de los elementos generales del perfil, pero una bolsa de empleo el aporte es mayor en qué sentido, en que en algún momento dado se hace hasta entrevista para, antes de remitir a los candidatos hacer llegar al candidato un poco más cercano al perfil requerido a la empresa en el banco de hojas de vida no, para ser una bolsa de empleo se requiere tener unos recursos de infraestructura, logísticos y humanos que contribuyeran hacer un acompañamiento para un candidato un poco más cercano a lo que está requiriendo la empresa, lo último o las más reciente que se intentó realizar fue un acercamiento con el servicio público de empleo de Palmira.

El manejo que ha tenido el Sena se ha transformado con el tiempo su denominación antes era servicio público, luego centro de información ahora vuelve a servicio público de empleo y lo que se estableció como ideal era que hubiese una periodicidad semestral mínimo, del servicio público hacer registro de oferentes directamente desde la universidad, ellos tienen toda una plataforma para el registro de hojas de vida de los interesados en ingresar al mercado o moverse en el mercado laboral , la idea es que vengan a hacer la inscripción acá las profesionales lo que se propuso y con esa misma periodicidad se establecieran estrategias de orientación laboral, ellos tienen una variedad de talleres; orientación laboral, elaboración de hoja de vida, pruebas sicotécnicas , manejo de entrevistas en eso fue que quedamos , el semestre anterior en la semana universitaria se hizo el primer ejercicio , este semestre se espera que se repita y la continuidad realmente si puede ser mayor pero eso va orientado a los intereses institucionales, pero también a la dinámica de bienestar , porque eso se hizo conjuntamente con administración de empresas y se quedó como en ese acuerdo, el servicio público laboral quedo abierto para nosotros pero lo tiene que liderar una unidad que en ese momento no era ni administración ni psicología, quienes tienen un altísimo interés de contribuir pero no en liderar esa parte , ya que no es parte de nuestro papel real, esa es la estrategia ultima que quedo como un poco consolidada esperamos que este se adopte.

## 2. ¿Cuánto tiempo funcionó este mecanismo?

Con bienestar se inició , digamos siempre ha sido una interacción también como con otros entes para buscar integrar digamos esas dinámicas laborales por una sencilla razón por que esa no es la razón de ser de la universidad, entonces los entes que tienen información que dominan el tema y tienen las estrategia pues nos van a apoyar, eso inicio más o menos en el 1992, donde la universidad tuvo asiento en el comité técnico del Sena, donde tuvo estudiantes vinculados para acompañar el proceso, se cerró como en el 1996, 1997 luego se pasó al banco de hojas de vida en el cual se llevó a cabo durante cinco años y de ahí en adelante desconozco el manejo que se le a dado hasta ahorita, el semestre pasado que reactivamos el contacto que teníamos, pero con el propósito que bienestar lo adopte , sin decir que los distintos programas podamos aportar .

## 3. ¿Cuál es la razón por la cual el mecanismo dejo de funcionar?

El mecanismo no deja de funcionar por el, sino por las dinámicas institucionales, las políticas institucionales según a que le están apuntando, que pretenden fortalecer, de alguna manera se puede evidenciar que la universidad tiene un compromiso indudablemente exigido por el ministerio que tiene que ver con sus egresados y con políticas de atención de egresados , el observatorio laboral que no es asimilable a un banco de hojas de vida, o a una bolsa de empleo no se

puede decir que eso suple la concepción del observatorio es un elemento pero depende a que le apuntan .

4. ¿Poseía vínculos con empresas? ¿Cuáles empresas?

La tendencia era más a empresa de orden de servicios por ejemplo a alguna era con la atención y manejo de coterros, servicios contable, ese era como el requerimiento, y empresas de transformación manufacturera si habían requerimientos sobre todo para administradores, para apoyar dinámicas administrativas empresas de sombrero, productos de icopor nosotros hacíamos un seguimiento llevamos una estadística veíamos la movilidad de la vinculación en términos de cuantos eran efectivos , cuantos requerimientos habían ,cuantos se remitían, cuantos eran efectivos y logramos un poco identificar la perdurabilidad de la vinculación que en términos de estabilidad no solamente económica empresarial, o empleabilidad es importante si no para una pretensión que no logramos , pero era para identificar hasta donde los vinculados a través de la universidad podían corresponder a ciertas exigencias del mercado laboral sin decir pues que los estudiantes estábamos preparando exclusivamente para ese cargo o para esa conexión pero si para leer un poco la dinámica empresarial ,porque podíamos tener una contradicción formando para grande empresas , cuando la realidad de Palmira que ha sido orientada a mediana empresas .

5. ¿Cuál fue el impacto de este mecanismo sobre los estudiantes?

Manejábamos un volumen de hojas de vida representativas, teníamos un poco dificultad era más asociado al formato de la hoja de vida en términos de contenido de pronto se espera a que a nivel universitario usted no evidencie hojas de vida en formato minerva porque son restringidos, por que minimiza las posibilidades de a usted argumentar su perfil y cosas así, pues intentamos un poco hacer la recomendación de hecho en algunas ocasiones llegamos a nivel de revisar la hoja de vida antes de recepcionarla.

Esas hojas de vida se trataban de enviarlas de forma institucional y adjuntando la hoja de vida, una persona podía participar dos o tres veces pero realmente asumía el costo para enviarlas.

1. ¿Qué estrategias o mecanismo ha llevado a cabo la Universidad del Valle Sede Palmira para facilitar el acercamiento laboral efectivo entre los profesionales Univallunos y el sector empresarial? ¿Y entre estudiantes activos y el sector empresarial?

Martha Sabala fue la coordinadora de bienestar hace como 8 años; creamos un programa que junto con la DIAN y con el SENA hicimos un programa de recepción de hojas de vida y recibíamos ahí solicitudes de empleo, donde dependiendo del área escogíamos las mejores hojas de vida, este trabajo se hizo hasta por ahí unos cuatro años, el cual es el que queremos reactivar ahora.

2. ¿Qué objetivos tiene actualmente la Sede Palmira en relación al servicio del vínculo laboral entre estudiantes o egresados y empresas?

Como objetivos no está pero, la misión de la universidad es muy amplia, pienso que lo que habla la universidad de extensión, que es una de las partes misionales de la universidad, lo que se pretende es trabajar en varias áreas como es el emprendimiento, la innovación, como la parte de los egresados donde se busca facilitar o servir como mecanismo para que las empresas tengan acceso a la información de las hojas de vida que le permitan en un momento dado enganchar sobre todo egresados recientes.

3. ¿Considera importante crear un mecanismo por ejemplo "Bolsa de Empleo" entre las empresas y los estudiantes o egresados para facilitar la búsqueda de empleo?

Es supremamente importante, aunque no es una función propia de la universidad, pero pienso que es un servicio muy importante para el estudiante que se convierte en egresado, hoy en día lo que todo el mundo dice es que conseguir un trabajo es muy difícil, pero si la universidad con la imagen que tiene, con la relación que tiene con el sector empresarial puede facilitar ese proceso, pues obviamente nosotros estamos dispuestos a hacer todo lo posible para que eso se de.

4. ¿De dónde nace la iniciativa de crear una bolsa de empleo y qué funciones debería cumplir?

En la sede se ha avanzado un poco, pero por calidad más que por vínculo con las empresas ya que los muchachos salen muy bien preparados, aunque no es tan fácil las relaciones con el sector privado porque hay como un divorcio, entre la colaboración entre entidades, porque las públicas lo financiero lo arregla

estatalmente, y se piensa siempre en como la universidad ayuda el empresario, y no como la empresa ayuda la universidad.

En los procesos de autoevaluación nos están exigiendo cual es la gestión de las instituciones públicas y privadas, con el sector empresarial entonces una buena respuesta a eso es la bolsa de empleo.

Funciones; en concreto resolver demanda de calidad en el sector empresarial, entonces si necesita un ingeniero por ejemplo, se le pueda ofrecer el de mejor calidad, por la misma estructura de la universidad, si se pide un ahoja de vida lo primero que se hace es revisarla, si la persona es buen estudiante, si tiene ciertas capacidades que son ideales y se escoge, por mejor promedio, mejor graduando que son los que generalmente desde el punto académico se recomienda.



**ANEXO E**  
Encuesta estudiantes de la  
Universidad del Valle – Sede Palmira

**2012**

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Género:** M ☐ F ☐

**Programa Académico:** \_\_\_\_\_ **Semestre:** \_\_\_\_\_

1. ¿Está laborando actualmente? SI ☐ NO ☐

2. ¿Cuál o cuáles de los siguientes mecanismos conoce o ha utilizado para la búsqueda de empleo? (Marque máximo 3 opciones).

- a. Ayuda de amigos o familiares
- b. Llevar hojas de vida a empresas
- c. Clasificados en prensa
- d. Bolsa de empleo web
- e. Anuncios en radio
- f. Agencias de empleo
- g. Otro ¿Cuál? \_\_\_\_\_

3a. De los mecanismos seleccionados ¿Cuál considera usted es el mecanismo por medio del cual las personas logran realmente conseguir empleo? (Efectivo). ¿Por qué cree usted que este es el mejor mecanismo?

---

---

---

---

---

3b. Seleccione las características que considera usted más identifican el mecanismo nombrado anteriormente.

- a) Económico
- b) Gran número de ofertas
- c) Confiabilidad de la información
- d) Tiempo de respuesta corto
- e) Facilidad de acceso.
- f) Otro. ¿Cuál? \_\_\_\_\_

4. De los mecanismos señalados en el numeral 2, ¿Cuál considera que es el menos efectivo? y ¿Por qué?

---

---

---

---

---

5. ¿Cree usted que la información sobre el mercado laboral es de fácil acceso?

SI ☐ NO ☐

¿Porque? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. "La Universidad del Valle Sede Palmira puede ayudar a los estudiantes y egresados a disponer de la información sobre el mercado laboral para facilitar la búsqueda de empleo". De acuerdo a esta afirmación usted está:

Totalmente de acuerdo \_\_\_\_\_  
Parcialmente de acuerdo \_\_\_\_\_  
Indiferente \_\_\_\_\_  
Parcialmente en desacuerdo \_\_\_\_\_  
Totalmente en desacuerdo \_\_\_\_\_

7. ¿Si existiese una Bolsa de Empleo web de la Universidad del Valle Sede Palmira que le brinde información para facilitar la búsqueda empleo estaría dispuesto a hacer uso de ésta?

SI ☐ NO ☐

8. Ordene los siguientes servicios a ofrecer por la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira de acuerdo a la importancia que tiene para usted. Siendo 6 el de mayor importancia y 1 el de menor importancia

\_\_\_\_\_ Encontrar gran número de ofertas laborales  
\_\_\_\_\_ Crear cuenta de usuario  
\_\_\_\_\_ Crear un currículo  
\_\_\_\_\_ Postularse a diferentes cargos  
\_\_\_\_\_ Recibir ofertas por correo electrónico  
\_\_\_\_\_ Verificar perfil de las empresas

9. ¿Cuál de los siguientes servicios adicionales podría brindar la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira?

- a) Información sobre capacitaciones de la Universidad del Valle y otras universidades.
- b) Noticias e información sobre el mercado laboral
- c) Consejos sobre cómo elaborar la hoja de vida o presentarse a una entrevista.
- d) Calculadora Salarial
- e) Otro. ¿Cuál? \_\_\_\_\_

10. Ordene las siguientes propiedades de la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira de acuerdo a la importancia que tiene para usted. Siendo 7 el de mayor importancia y 1 el de menor importancia

\_\_\_\_\_ Filtro de la búsqueda de ofertas por áreas específicas de conocimiento  
\_\_\_\_\_ Filtro de ofertas laborales por tipo de empleo  
\_\_\_\_\_ Formularios de hoja de vida estandarizados  
\_\_\_\_\_ Permanencia de las ofertas online 24 horas al día y siete días a la semana  
\_\_\_\_\_ Actualización de la hoja de vida  
\_\_\_\_\_ Compatibilidad de la página web con diferentes exploradores  
\_\_\_\_\_ Tiempo mínimo al cargar la página web

11. ¿Cuáles de los siguientes talleres o capacitaciones considera usted debería ofrecer la bolsa de empleo web de la universidad? (Selecciones máximo 2 opciones)

- a. Motivación y autoestima
- b. Hoja de Vida y carta de presentación
- c. Entrevista y Pruebas de Selección
- d. Legislación laboral
- e. Redes efectivas para la búsqueda de empleo
- f. Mercado laboral e identificación de intereses

12. De acuerdo a su criterio ¿Qué otro servicio adicional podría brindar la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira?

---

---

---

---

**ANEXO F**  
Encuesta egresados de la  
Universidad del Valle – Sede Palmira

**2012**

**Periodo de Graduación** \_\_\_\_\_ **Género:** M ☐ F ☐

**Programa Académico:** \_\_\_\_\_

1. ¿Está laborando actualmente? SI ☐ NO ☐

2. ¿Cuál o cuáles de los siguientes mecanismos conoce o ha utilizado para la búsqueda de empleo? (Marque máximo 3 opciones).

- h. Ayuda de amigos o familiares
- i. Llevar hojas de vida a empresas
- j. Clasificados en prensa
- k. Bolsa de empleo web
- l. Anuncios en radio
- m. Agencias de empleo
- n. Otro ¿Cuál? \_\_\_\_\_

3a. De los mecanismos seleccionados ¿Cuál considera usted es el mecanismo por medio del cual las personas logran realmente conseguir empleo? (Efectivo). ¿Por qué cree usted que este es el mejor mecanismo?

---

---

---

---

---

3b. Seleccione las características que considera usted más identifican el mecanismo nombrado anteriormente.

- g) Económico
- h) Gran número de ofertas
- i) Confiabilidad de la información
- j) Tiempo de respuesta corto
- k) Facilidad de acceso.
- l) Otro. ¿Cuál? \_\_\_\_\_

4. De los mecanismos señalados en el numeral 2, ¿Cuál considera que es el menos efectivo? y ¿Por qué?

---

---

---

---

---

5. ¿Cree usted que la información sobre el mercado laboral es de fácil acceso?

SI ☐ NO ☐

¿Porque? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. "La Universidad del Valle Sede Palmira puede ayudar a los estudiantes y egresados a disponer de la información sobre el mercado laboral para facilitar la búsqueda de empleo". De acuerdo a esta afirmación usted está:

Totalmente de acuerdo \_\_\_\_\_  
Parcialmente de acuerdo \_\_\_\_\_  
Indiferente \_\_\_\_\_  
Parcialmente en desacuerdo \_\_\_\_\_  
Totalmente en desacuerdo \_\_\_\_\_

7. ¿Si existiese una Bolsa de Empleo web de la Universidad del Valle Sede Palmira que le brinde información para facilitar la búsqueda empleo estaría dispuesto a hacer uso de ésta?

SI ☐ NO ☐

8. ¿Cuáles de los siguientes servicios a ofrecer por la bolsa de empleo web de la Universidad del Valle Sede Palmira, le parecen más importantes?

\_\_\_\_ Encontrar gran número de ofertas laborales  
\_\_\_\_ Crear cuenta de usuario  
\_\_\_\_ Crear un currículo  
\_\_\_\_ Postularse a diferentes cargos  
\_\_\_\_ Recibir ofertas por correo electrónico  
\_\_\_\_ Verificar perfil de las empresas

9. ¿Cuál de los siguientes servicios adicionales podría brindar la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira?

- f) Información sobre capacitaciones de la Universidad del Valle y otras universidades.
- g) Noticias e información sobre el mercado laboral
- h) Consejos sobre cómo elaborar la hoja de vida o presentarse a una entrevista.
- i) Calculadora Salarial
- j) Otro. ¿Cuál? \_\_\_\_\_

10. ¿Cuáles de las siguientes propiedades de la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira considera más importantes?

\_\_\_\_ Filtro de la búsqueda de ofertas por áreas específicas de conocimiento  
\_\_\_\_ Filtro de ofertas laborales por tipo de empleo  
\_\_\_\_ Formularios de hoja de vida estandarizados  
\_\_\_\_ Permanencia de las ofertas online 24 horas al día y siete días a la semana  
\_\_\_\_ Actualización de la hoja de vida  
\_\_\_\_ Compatibilidad de la página web con diferentes exploradores  
\_\_\_\_ Tiempo mínimo al cargar la página web

11. ¿Cuáles de los siguientes talleres o capacitaciones considera usted debería ofrecer la bolsa de empleo web de la universidad? (Selecciones máximo 2 opciones)

- a. Motivación y autoestima
- b. Hoja de Vida y carta de presentación
- c. Entrevista y Pruebas de Selección
- d. Legislación laboral
- e. Redes efectivas para la búsqueda de empleo
- f. Mercado laboral e identificación de intereses

12. De acuerdo a su criterio ¿Qué otro servicio adicional podría brindar la Bolsa de Empleo Web de la Universidad del Valle Sede Palmira?

---

---

---

---

---

## ANEXO G

Encuesta Coordinadores de los Programas Académicos  
Universidad del Valle – Sede Palmira

2011

Fecha: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Programa Académico: \_\_\_\_\_

1. ¿Cómo Coordinador del programa académico utiliza algún mecanismo para facilitar la inserción de los estudiantes y egresados al contexto laboral?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

¿Cuál? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Cree que una bolsa de empleo web en la Universidad del Valle Sede Palmira podría ser un mecanismo efectivo para lograr la vinculación de los estudiantes y egresados en el mercado laboral?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. “La bolsa de empleo es un canal de búsqueda efectivo que puede contribuir a reducir el fenómeno del desempleo en la población joven de 14 a 26 años, el cual se ubicó en un 19% a nivel nacional en el trimestre julio – septiembre del año 2011” De acuerdo a la anterior afirmación usted está:

Totalmente de acuerdo \_\_\_\_\_  
Parcialmente de acuerdo \_\_\_\_\_  
Indiferente \_\_\_\_\_  
Parcialmente en desacuerdo \_\_\_\_\_  
Totalmente en desacuerdo \_\_\_\_\_

4. ¿Qué funciones debería cumplir la bolsa de empleo web de la Universidad del Valle Sede Palmira?

---

---

---

---

5. ¿Cuáles de los siguientes talleres o capacitaciones considera usted debería ofrecer la bolsa de empleo web de la universidad? (Selecciones máximo 2 opciones)

- a. Motivación y autoestima
- b. Hoja de Vida y carta de presentación
- c. Entrevista y Pruebas de Selección
- d. Legislación laboral
- e. Redes efectivas para la búsqueda de empleo
- f. Mercado laboral e identificación de intereses

6. ¿Cuál de las siguientes estrategias considera usted es más efectiva para la promoción de la bolsa de empleo web de la Universidad del Valle Sede Palmira?

- a. Información en Cartelera
- b. Folletos
- c. Correo electrónico
- d. Visita a los salones de clase
- e. Página web de la Universidad
- f. Redes Sociales

¿Por qué?

---

---

---

---

7. ¿Cómo podría contribuir desde su posición, al desarrollo de la bolsa de empleo?

---

---

---

---